

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. Бекетова**

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

**до практичних занять та самостійної роботи
з дисципліни**

**ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРАЦЕОХОРОННОЇ
ПОЛІТИКИ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ**

*(для студентів 4 курсу денної форми навчання
спеціальності 263 – Цивільна безпека)*

Харків – ХНУМГ ім. О. М. Бекетова – 2017

Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи з дисципліни «Правові основи працевохоронної політики та охорони праці» (для студентів 4 курсу денної форми навчання спеціальності 263 – Цивільна безпека) / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова; уклад.: О. В. Третьяков, І. О. Ткаченко. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. – 75 с.

Укладачі: канд. техн. наук., доц. О. В. Третьяков
канд. техн. наук., ст. викл. І. О. Ткаченко

Рецензент: **В. І. Заїченко**, к.т.н., доцент Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова.

Рекомендовано кафедрою «Охорони праці та безпеки життєдіяльності», протокол № 12 від 25.02.2015 р.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Правові основи працевохоронної політики та охорони праці – нормативна дисципліна циклу гуманітарної та соціально-економічної підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр галузі знань 1702 «Цивільна безпека», напряму підготовки 6.170202 «Охорона праці» у відповідності з Галузевим стандартом вищої освіти України (ГСВОУ), затверджений і введений в дію Наказом Міністра освіти і науки України № 320 від 10.04.2009 р. Ця дисципліна вивчається з метою формування у майбутніх фахівців з базовою вищою освітою необхідного в їхній подальшій професійній діяльності рівня знань та умінь з питань організації працевохоронної політики підприємств; забезпечення контролю за наданням робітникам встановлених пільг і компенсацій за умовами праці, визначених відповідними державними нормативно-правовими актами, а також активної позиції щодо практичної реалізації принципу пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності.

У результаті вивчення дисципліни слухачі повинні:

Знати:

- законодавчу основу охорони праці в Україні;
- законодавство про державне соціальне страхування від нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві;
- принципи державної політики в сфері охорони праці;
- завдання працевохоронної політики;
- гарантії прав громадян на охорону праці;
- здійснення нагляду прокуратури України за дотриманням законності у сфері охорони праці;
- юридичну відповідальність за скоєння злочинів у сфері службової діяльності;
- дисциплінарну, адміністративну та кримінальну відповідальність за правопорушення в сфері охорони праці;
- матеріальну відповідальність сторін трудового договору;
- відшкодування підприємствам, громадянам і державі збитків, завданих порушенням вимог охорони праці;
- порядок та строки притягнення до відповідальності за правопорушення у сфері охорони праці;
- особливості регулювання праці окремих категорій працівників;
- індивідуальні та колективні трудові спори і порядок їх розв'язання.

Вміти:

- вивчати відповідність умов праці рівневі розвитку техніки і технології, удосконалення порядку та умов установа і призначення пільг і компенсацій;

- визначити уповноважені організації у сфері проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
- забезпечувати контроль за наданням робітникам встановлених пільг і компенсацій за умовами праці;
- контролювати виконання заходів, передбачених програмами, планами щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, колективним договором та заходами, спрямованими на усунення причин нещасних випадків та професійних захворювань;
- проводити перевірки виконання заходів щодо захисту працюючих і об'єктів від аварійних ситуацій центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності;
- виконувати дії щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, інших працівників підприємств;
- контролювати розмір пільг та компенсацій, що належить отримувати працівникові за шкідливі умови праці;
- використовуючи матеріали перевірки, адміністративне законодавство, скласти документи про порушення норм охорони праці;
- вести облік результатів розгляду матеріалів про адміністративні правопорушення пов'язані з нормами охорони праці.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

МОДУЛЬ 1.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРАЦЕОХОРОННОЇ ПОЛІТИКИ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ

Практичне заняття № 1.

Трудовий договір та його види

Мета заняття: ознайомлення із основними положеннями законодавства України щодо трудового договору між працівником і власником підприємства.

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною

особою, отже трудовий договір є основною, базовою формою виникнення трудових правовідносин.

Кодексом законів про працю України дано визначення трудового договору.

Так, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Сторонами трудового договору є працівник та власник підприємства, установи організації або уповноважений ним орган чи фізична особа.

Щодо умов укладення трудового договору слід зазначити, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі.

Додержання письмової форми є обов'язковим у таких випадках:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Подання трудової книжки є обов'язковим і навіть тоді, коли наймачем є фізична особа.

Особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку.

Варто відзначити, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Крім того, військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Прикордонних військ

України, Цивільної оборони України, Управління охорони вищих посадових осіб України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України та військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил колишнього Союзу РСР і Збройних сил держав учасниць СНД, пред'являють військовий квиток. Звільнені з місця відбування кримінального покарання зобов'язані пред'явити довідку про звільнення.

Доцільно зазначити, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

При цьому, слід зазначити, що забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа або за нотаріальним дорученням уповноважена нею особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України.

Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 08.06.2001 № 260, у редакції наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 14.10.2010 № 320, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27 червня 2001 р. за N 554/5745.

Цей Порядок поширюється на фізичних осіб, які використовують найману працю: фізичних осіб – підприємців та фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням послуг (кухарі, няньки, водії тощо).

Слід зазначити, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

- 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

- 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Доцільно звернути увагу на те, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Чинним законодавством передбачено, що виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом вважається сумісництвом.

Питання щодо роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій регулюється, зокрема, постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 1993 р. за № 76.

Згідно із зазначеними нормативними актами тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу.

Доцільно відмітити, що окрім працівників, яким законодавчими актами заборонено працювати за сумісництвом, не мають права працювати за сумісництвом також керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

Також необхідно відмітити, що Кодекс законів про працю України передбачає, що при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування. Метою випробування є перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:

- осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
- молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;
- осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.

Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації – шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Разом з цим слід зазначити, що якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Працівник вважається таким, який витримав випробування, якщо строк випробування закінчився, а він до закінчення строку не був звільнений з роботи.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір.

При цьому, звільнення працівника за результатами випробування повинно бути оформлено наказом власника або уповноваженого ним органу. В наказі обов'язково робиться посилання на статтю 28 Кодексу законів про працю України.

Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Доцільно зазначити, що законодавство про працю передбачає види трудового договору залежно від терміну.

Так, залежно від строку трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням

характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Крім того, слід відмітити, що законодавство про працю передбачає укладання трудових договорів про тимчасову та сезонну роботи.

Трудові договори про тимчасову роботу укладаються з працівниками прийнятими на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців. В наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу зазначається, що даний працівник приймається на тимчасову роботу, або зазначається строк його роботи.

Щодо укладення трудових договорів про сезонну роботу, слід зазначити, що сезонними вважаються роботи, які через природні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Порядок організації сезонних робіт регулює, зокрема, Положення про порядок організації сезонних робіт, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578.

Також варто зазначити, що особливою формою трудового договору є контракт, сфера застосування якого визначається законами України.

Відповідно до Кодексу законів про працю України особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Прийняття на роботу працівників шляхом укладення з ними контракту власником або уповноваженим ним органом, фізичною особою може здійснюватись у випадках, прямо передбачених законами.

На сьогоднішній день, контракт може бути укладено, наприклад, з:

- педагогічними та науково-педагогічними працівниками (частина третя статті 54 Закону України «Про освіту»);
- помічником адвоката (частина перша статті 8 Закону України «Про адвокатуру») та ін.

Порядок укладення контракту при прийнятті (найманні) на роботу працівників регулюється, зокрема, Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170, наказом Міністерства праці України від 15 квітня 1994 року № 23 «Про затвердження Типової форми контракту з працівником», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 28 квітня 1994 р. за № 84/293.

Слід зазначити, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й

професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними. Щодо порядку укладення контракту доцільно відмітити, що відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі.

Контракт оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін контракту.

За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною у письмовій формі.

Крім того, контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

Слід зазначити, що у контракті передбачається:

- обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання;
- строк дії контракту;
- права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін;
- умови оплати й організації праці;
- підстави припинення та розірвання контракту;
- соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця.

Крім того, доцільно відмітити, що питання стосовно порядку укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу регулюється, зокрема, Положенням про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203, постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597 «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності».

Практичне завдання

Користуючись КЗУпП, Законом України «Про охорону праці», Роз'ясненнями Міністерства юстиції України «Трудовий договір та його види», скласти частину трудового договору, що відображає умови та безпеку праці для працівників, які приймаються на постійну роботу на посади, наведені у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Варіанти завдань

№ п/п	Посада	№ п/п	Посада
1	2	3	4
1.	Електрогазозварювальник	16.	Слюсар з ремонту компресорного устаткування
2.	Електрик до 1000 В	17.	Слюсар з ремонту нафтопереробного устаткування
3.	Електрик понад 1000 В	18.	Слюсар з ремонту газових котлів
4.	Сантехнік	19.	Слюсар з ремонту копіювальних машин
5.	Тесляр	20.	Монтажник електрообладнання
6.	Столяр	21.	Монтажник електромереж
7.	Вантажник	22.	Монтажник верхолаз
8.	Водій автомашини	23.	Монтажник технологічного обладнання
9.	Водій електрокара	24.	Цегляр
10.	Водій колісного трактора	25.	Газо-зварювальник
11.	Водій гусеничного трактора	26.	Машиніст баштового підйомного крана
12.	Маляр-штукатур	27.	Машиніст козлового підйомного крана
13.	Слюсар з ремонту автотранспорту	28.	Машиніст мостового підйомного крана
14.	Слюсар з ремонту паливної апаратури двигунів внутрішнього згорання	29.	Лаборант бактеріологічної лабораторії
15.	Слюсар з ремонту електротранспорту	30.	Лаборант хімічної лабораторії

Практичне заняття № 2.

Робочий час і час відпочинку

Робочий час. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст.50 КзпПУ). Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 1) для працівників від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої вище для осіб відповідного віку; 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством. Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (шахтарів, металургів, учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (ст. 51 КЗпПУ).

Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з органом місцевого самоврядування (ст. 52 КЗпПУ).

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин (ст. 53 КЗпПУ).

При роботі в нічний час установлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема, у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. *Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.*

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

За угодою між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець або

уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи 1 час перерви на обід). Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється (ст. 59 КЗпПУ).

На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормативного числа робочих годин (ст. 61 КЗпПУ).

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. *Надурочними вважаються роботи* понад встановлену тривалість робочого дня. Роботодавець або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначається законодавством. Роботодавець або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

- 2) при проведенні громадсько-необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку — для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який повинен заступати, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником (ст. 62 КЗпПУ).

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

- 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації.

Надурочні роботи не мають перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Роботодавець або уповноважений ним орган має вести облік надурочних робіт кожного працівника (ст. 65 КЗпПУ).

Час відпочинку. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування має надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові має бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються роботодавцем або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи,

організації (ст. 66 КЗпПУ). (Стаття 66 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91).

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються органами місцевого самоврядування (ст. 68 КЗпПУ).

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується роботодавцем або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування майна;
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця або уповноваженого ним органу (ст. 71 КЗпПУ).

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Встановлені такі святкові дні в Україні:

- 1 Січня – Новий рік;
- 8 березня – Міжнародний жіночий день;
- 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих;
- 9 травня – День Перемоги;
- 28 червня – День Конституції України;
- 24 серпня – День незалежності України.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

- 7 січня – Різдво Христове;
- один день (неділя) – Пасха (Великдень);
- один день (неділя) – Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш. як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену (24 календарних дні за відпрацьований робочий рік).

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:

- 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;
- 2) за особливий характер праці;
- 3) в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України.

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України (ст. ст. 75-77 КЗпПУ), Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку,

а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються.

Відкликання з відпустки і перенесення щорічної відпустки. Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, установи, організації з додержанням вимог, передбачених законодавством в інших випадках.

Щорічна відпустка на вимогу працівника має бути перенесена на інший період у разі:

- 1) порушення роботодавцем або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (ст. 79 КЗпПУ);
- 2) несвоєчасної виплати роботодавцем або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.

Щорічна відпустка має бути перенесена на інший період або продовжена у разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою роботодавця або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 Закону України «Про відпустки».

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці (ст. 80 КЗпПУ).

За бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, повністю або частково не використав щорічну основну та додаткові відпустки, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи (ст. 81 КЗпПУ).

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ст. 75 КЗпПУ), зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого дня) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтею 25 і частиною другою статті 26 Закону України «Про відпустки», за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних закладів освіти;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (ст. 76 КЗпПУ), зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів (ст. 82 КЗпПУ).

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів закладів освіти, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток із розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних

відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

У випадках, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. У порядку, визначеному колективним договором, роботодавець або уповноважений ним орган у разі простою підприємства, установи, організації з незалежних від працівників причин може надавати відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням (ст. 84 КЗпПУ).

Практичне завдання

Скласти графік роботи водіїв автомобілів з дотриманням усіх вимог трудового законодавства при необхідності, щоб автомобілі працювали 6 днів на тиждень, за вихідними даними, наведеними у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Вихідні дані

Вид робіт	Тривалість, год.
Тривалість зміни	8 год
Кількість змін	1
Виїзд автомобіля на маршрут (у рейс)	8 год. 00 хв.
Повернення автомобіля на місце стоянки	16 год. 42 хв.
Тривалість перерви для відпочинку і харчування	1 год.
Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку разом з перервою для відпочинку і харчування	16 год. 00 хв.
Тривалість щотижневого відпочинку (разом з часом перерви для відпочинку і харчування у попередній день)	40-64 год.
Кількість робочих змін у місяці	21-22
Кількість додаткових днів для міжзмінного відпочинку	4-5
Кількість вихідних днів	4
Кількість водіїв (один з них працює по черзі нарізних автомобілях)	6
Кількість автомобілів	5

Практичне заняття № 3

Відшкодування шкоди, заподіяної працівнику на виробництві

Ушкодження здоров'я працівника на виробництві (каліцтво, травма, хвороба) веде до втрати ним постійної або тимчасової професійної працездатності (повністю або частково), а відтак – до втрати заробітної плати та інших доходів. Унаслідок цього працівник позбавляється можливості для нормального існування як для себе самого, так і для своїх утриманців.

Закон «Про охорону праці» (ст. 9) передбачає, що відшкодування шкоди, заподіяної його здоров'ю або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій. Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків здійснює відшкодування шкоди потерпілому на виробництві у вигляді страхових виплат, передбачених Законом. Страховими виплатами є грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому або особам, що мають на це право при настанні страхового випадку.

Вказані грошові суми складаються з:

1. *Допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю*, що виплачується в розмірі 100 % середнього заробітку (оподатковуваного доходу) незалежно від загального і професійного стажу роботи. При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються роботодавцем з віднесенням на валові витрати, а в бюджетних організаціях – за рахунок нарахувань на заробітну плату. Виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю з шостого дня здійснюється роботодавцем за рахунок страхових внесків на

соціальне страхування від нещасного випадку в термін, що встановлений для виплати заробітної плати.

2. *Оплати до середньомісячного заробітку потерпілого на період його переведення на легшу нижчеоплачувану роботу.* За потерпілим, тимчасово переведеним на легшу нижче оплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на період, встановлений лікарсько-консультаційною комісією (ЛКК) або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

3. *Страхових виплат потерпілому під час його професійної реабілітації.*

Потерпілий, який проходить професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації (якщо з моменту встановлення ступеня втрати професійної працездатності пройшло не більше року), Фонд здійснює щомісячні страхові виплати у розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації.

Фонд оплачує вартість придбаних потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, відшкодовує потерпілому інші необхідні витрати, пов'язані з його професійною підготовкою.

4. *Компенсації витрат на медичну та соціальну допомогу,* в тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК. Фонд фінансує всі витрати на лікування потерпілого на виробництві.

Додаткове харчування призначається на конкретно визначений строк за раціоном, який складається дієтологом або лікарем, який лікує, та затверджує МСЕК. Витрати на ліки, лікування, протезування (крім протезів з дорогоцінних металів), придбання санаторно-курортних путівок, предметів догляду за потерпілим визначаються на підставі виданих лікарем рецептів, санаторно-курортних карток, довідок або рахунків про їх вартість.

Сума витрат на необхідний догляд за потерпілим залежить від характеру цього догляду, встановленого МСЕК, і не може бути меншою (на місяць) від:

- розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на спеціальний медичний догляд (уколи, масаж тощо);
- половини розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на постійний сторонній догляд;
- чверті розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на побутове обслуговування (прибирання, прання білизни тощо).

Витрати на догляд за потерпілим відшкодовуються Фондом незалежно від того, ким вони здійснюються. Якщо встановлено, що потерпілий потребує кількох видів допомоги, оплата проводиться за кожним її видом.

Потерпілому, який став інвалідом, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а інвалідам I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надається путівка для санаторно-курортного лікування; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсується Фондом.

Потерпілому, який став інвалідом, компенсуються також витрати на проїзд до місця лікування і назад. Особі, яка супроводжує потерпілого, Фонд компенсує витрати на проїзд і житло згідно із законодавством про службові відрядження.

За наявності в потерпілого відповідно до висновків МСЕК медичних показань для одержання автомобіля Фонд компенсує вартість придбаного автомобіля з ручним керуванням, запасних частин до нього, пального, а також ремонту і технічного обслуговування та навчання керування автомобілем. Згідно з висновком МСЕК Фонд може відшкодовувати й інші витрати.

5. *Страхової виплати втраченого заробітку* (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (щомісячна страхова виплата).

Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я. Так, при заробітку 4000 грн. і 40 % втраті професійної працездатності щомісячна страхова виплата становить $(4000 \times 0,4) = 1600$ грн.

Сума щомісячної страхової виплати не повинна перевищувати середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

Розмір щомісячної страхової виплати може бути перерахований у разі:

- зміни ступеня втрати професійної працездатності за висновками МСЕК;
- підвищення розміру мінімальної заробітної плати у порядку, визначеному законодавством;
- підвищення тарифних ставок (посадових окладів) працівників підприємства.

При цьому визначена раніше сума страхової виплати зменшенню не підлягає.

6. *Страхової виплати одноразової допомоги потерпілому* (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого).

Залежно від тяжкості наслідків страхового випадку розмір одноразової допомоги має різні значення.

Якщо після настання страхового випадку потерпілий через деякий час повністю відновлює професійну працездатність, Закон не передбачає одноразової допомоги за рахунок Фонду. В той же час така допомога може бути передбачена колективним договором (угодою), в якому встановлюється розмір означеної допомоги залежно від терміну тимчасової непрацездатності. «Спільні рекомендації державних органів і профспілок щодо змісту розділу «Охорона праці» у колективному договорі (угоді, трудовому договорі)» містять рекомендовані розміри такої допомоги.

Якщо страховий випадок закінчився стійкою втратою професійної працездатності, потерпілому сплачується Фондом одноразова страхова виплата, сума якої визначається із розрахунку його середньомісячного заробітку за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої нараховуються внески підприємства до Фонду. Розмір граничної суми доходу встановлюється постановою Кабінету Міністрів України і, виходячи із економічної ситуації в країні, періодично змінюється (з 01.01.2015 р. – 1710 грн).

Постановою від 26.04.2003 р. №605 «Про максимальну величину фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, оподаткованого доходу (прибутку), сукупного оподаткованого доходу (граничну суму заробітної плати (доходу), з яких справляються страхові внески (збори) до соціальних фондів» розмір граничної суми доходу з 01.06.2003 року встановлено у сумі 2660грн.

Таким чином, при заробітку потерпілого 4000 грн. і 40 % втраті професійної працездатності розмір одноразової страхової виплати становить

$$4000 \text{ грн} \times 40 = 160000 \text{ грн.} \Rightarrow 2660 \text{ грн.} \times 4 = 10640 \text{ грн.}$$

Оскільки розрахункова сума (160000 грн.) перевищує гранично можливу (10640 грн.), потерпілому виплачується одноразова страхова виплата у розмірі 10640 грн.

Але слід брати до уваги, що страхові виплати зазначені у п.6.1. і 6.2., єдині з усіх страхових виплат можуть бути зменшені на відсоток вини потерпілого у виникненні страхового випадку. Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я потерпілого настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більше як на 50 %.

Для зменшення непорозумінь і конфліктних ситуацій щодо відсоткування вини потерпілого за порушення певних положень нормативних актів про охорону праці, види порушень і розмір зменшення одноразової допомоги потерпілому за їх припущення необхідно відображати безпосередньо у колективному договорі підприємства.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання розмір одноразової допомоги його сім'ї повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну непрацездатну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більше як десятимісячного строку після смерті потерпілого.

Такими **непрацездатними особами** є:

– діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють або старші за цей вік, але через фізичний або розумовий розвиток самі не

спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами) денної форми навчання - до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

- жінки, які досягли 55 років, і чоловіки, які досягли 60 років, якщо вони не працюють;

- інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

- неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

- непрацездатні особи, які не перебували на утриманні потерпілого, але мають на це право;

- дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інші члени сім'ї, якщо він не працював та доглядав дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли 8-річного віку.

У разі смерті потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання витрати на його поховання несе Фонд.

7. *Страхової виплати пенсії по інвалідності потерпілому.*

8. *Страхової виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника.* Сума страхових виплат кожній особі, що мають право на них, визначається шляхом ділення частини заробітку потерпілого, що припадає на зазначених осіб, на кількість цих осіб.

9. *Страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом* внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності.

Виплата пенсії по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання провадиться потерпілому відповідно до законодавства. При цьому неповнолітнім особам, які народилися інвалідами внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання матері під час її вагітності, а також учням, студентам, аспірантам тощо, які стали інвалідами під час відповідних занять або робіт, Фонд проводить щомісячні страхові виплати як інвалідам дитинства, а після досягнення ними 16 років – у розмірі середньомісячного заробітку, що склався на території області (міста) проживання цих осіб, або не менше середньомісячного заробітку в країні на день виплати.

10. *Страхової виплати за моральну шкоду* за наявності факту її заподіяння потерпілому.

Моральна (немайнова) шкода, заподіяна умовами виробництва, яка не спричинила втрати професійної працездатності, відшкодовується Фондом за заявою потерпілого з викладом характеру заподіяної моральної (немайнової) шкоди та за поданням відповідного висновку медичних органів. Відшкодування здійснюється у вигляді одноразової страхової виплати незалежно від інших видів страхових виплат. Сума страхової виплати за моральну шкоду визначається у судовому порядку. При цьому розмір цієї суми не може

перевищувати двохсот розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, незалежно від будь-яких інших страхових виплат.

Практичне завдання

Із робітником підприємства стався нещасний випадок, обставини якого наведені в таблицях 3.1 3.2.

Таблиця 3.1 – Вихідні дані за варіантами

№ варіанту	Обставини умовного нещасного випадку
1	2
1	Робітники будівельної організації розбирали покрівлю старого будинку. Горищне перекриття, на якому вони знаходились, обвалилося і разом з ним впали двоє робітників
2	При виконанні оздоблювальних робіт в будинку в зимовий період року скляр, який склив вікна на 6-му поверсі, не користувався монтажним поясом та іншими захисними засобами. Підсковзнувшись на підвіконні, він впав униз і від отриманих травм вмер.
3	Робітник П., знав, що у приміщенні контори йде ремонт, але пішов туди не з виробничої необхідності. Під час спроби пройти між риштуванням він зачепив одне з них і йому на голову впало відро з розчином.
4	Газозварювальник грубо порушив правила зберігання балонів з киснем, заливши їх маслом. Стався вибух, внаслідок чого постраждалий одержав опіки 2-го ступеня.
5	Газозварнику доручили заварити тріщину на паропроводі. Він працював без захисних окулярів. Під час роботи стався хлопок газу на газовому пальнику і гарячий метал, що відлетів, попав газозварнику в око.
6	Під час обідньої перерви на своєму робочому місці муляри будівельної організації розпивали спиртні напої. Через недоброякісність цих напоїв сталося групове отруєння.
7	Слюсар з ремонту обладнання К., щоб заточити свердло, без дозволу механіка замінив на заточувальному верстаті алмазний круг на абразивний. Коли верстат включили, абразивний круг розірвався і його уламком слюсаря було травмовано в голову.
8	При проведенні демонтажних робіт по розбиранню частини будинку виконроб будівельної організації був укушений бродячим собакою, який випадково опинився на неогороженому будівельному майданчику.
9	Маляр Р. одержав наряд на фарбування панелі в коридорі побутового корпусу. Після закінчення цієї роботи він вирішив пофарбувати ще вікно та двері, хоча цю роботу йому не доручали. Маляр взяв стілець, поставив на нього ящик і з нього почав фарбувати двері. Коли він спробував дотягнутися до верхньої перекладини дверей, стілець перекинувся, Р. впав і одержав травму
10	Робітник будівельної бригади Ж., перебуваючи на горищі будівлі, замурував у стіні наскрізний вентиляційний отвір. Під час кладки цегли одна з раніше укладених цеглин випала з кладки і упала на ногу працівника, який проходив повз будинку.

Таблиця 3.2 – Вихідні дані за варіантами

Варіативні параметри групи б	№ варіанту									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Вік потерпілого, років	21	59	44	30	20	28	33	45	31	48
Загальний стаж роботи потерпілого, років	3	29	25	13	1,5	10	12	20	14	30
Стаж роботи за професією, років	2	9	8	12	1	8	11	14	4	7
Середньодобова заробітна плата потерпілого, грн.	26,0	30,0	28,5	29,0	27,0	32,0	27,5	31,0	28,0	33,0
Перебування за листком непрацездатності, днів	36	40	10	105	68	14	64	90	5	25
Тривалість виконання потерпілим легшої роботи, робочих днів	14	29	-	62	43	-	20	37	-	12

Розрахувати усі види виплат потерпілому, пов'язаних з відшкодування шкоди, заподіяної працівнику на виробництві.

Практичне заняття № 4.

Пільги та компенсації за роботу у важких та шкідливих умовах праці

Згідно зі ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» пенсії за віком на пільгових умовах призначаються працівникам, зайнятим повний робочий день на роботах з шкідливими та важкими, особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, за Списком № 1 і 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.03, і за результатами атестації робочих місць.

Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 №442 затверджено Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству, установі та організації в терміни, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

За Списком №1 з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці:

– чоловіки – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах;

– жінки – після досягнення 45 років і при стажі роботи не менше 15 років, з них не менше 7 років 6 місяців на зазначених роботах;

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються з уменшенням віку, передбаченого статтею 12 зазначеного Закону, на 1 рік за кожний повний рік такої роботи чоловікам і на 1 рік 4 місяця – жінкам.

За Списком №2 із шкідливими і важкими умовами праці:

– чоловіки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах;

– жінки – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах.

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи з шкідливими та важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються з уменшенням віку, передбаченого статтею 12 зазначеного Закону, на 1 рік за кожні 2 роки 6 місяців такої роботи чоловікам і за кожні 2 роки такої роботи – жінкам.

Порядок надання додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці.

Законом України «Про відпустки» ст.7 встановлено, що щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці надається працівникам за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.03 №679 із змінами за постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.04 №1674) і за результатами атестації робочих місць.

Цим Списком зазначена максимальна тривалість додаткової відпустки, тобто та, яка гарантована Законом. У випадках, коли тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць перевищує максимальну тривалість, зазначену у Списку, відпустка може бути продовжена на кількість днів цієї різниці за рахунок власних коштів підприємств. Однак, якщо економічне становище підприємства не дозволяє це зробити, то таке продовження не відбудеться.

Додаткова відпустка надається працівнику коли він фактично був зайнятий на роботах у шкідливих і важких умовах праці не менше половини тривалості робочого дня, тобто пропорційно фактично відпрацьованому часу. Якщо результати атестації конкретного робочого місця свідчать про те, що умови праці не належать до шкідливих, право на додаткову відпустку за Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці не настає.

Порядок надання доплат до тарифної ставки (окладу) за роботу в шкідливих і важких умовах праці.

Порядок доплат за роботу в шкідливих і важких умовах праці і методику розрахунків конкретних їх розмірів встановлено постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС «Про затвердження Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевих переліків робіт, за якими можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці» від 03.10.86 №387/22-78.

Доплати за умови праці встановлюють на робочих місцях, на яких виконуються роботи, передбачені галузевим переліком робіт, у відсотках до тарифної ставки (окладу): на роботах із шкідливими і важкими умовами праці – 4, 8, 12%, а на роботах із особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці – 16, 20, 24% відповідно до результатів атестації робочих місць.

Порядок встановлення скороченої тривалості робочого тижня за роботу в шкідливих умовах праці.

Скорочена тривалість робочого тижня встановлюється працівникам, які працюють в шкідливих умовах праці, передбачених в Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.02 №163 і за результатами атестації робочих місць.

Порядок видачі молока робітникам, зайнятим у шкідливих умовах праці.

Нормативним документом для видачі молока є постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань Президії ВЦРПС від 16.12.87 №731/П-13 «О порядке бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда» на підставі Переліку хімічних речовин, під час роботи з якими в профілактичних цілях рекомендується вживати молоко або інших рівноцінних харчових продуктів, у разі перевищення гранично допустимих концентрацій цих речовин на робочому місці.

Молоко видається по 0,5 л за зміну незалежно від її тривалості в дні фактичної зайнятості працівника на роботах, пов'язаних з їх виробництвом або застосуванням, і за результатами атестації робочих місць у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 №442.

Практичне завдання

Розробити схему компенсаційних виплат і пільг працівникам за важкі та шкідливі умови праці з урахуванням встановлених законодавством і додатково встановлених роботодавцем (колективною угодою).

Практичне заняття № 5

Відповідальність працівників за порушення законодавства про охорону праці

За порушення нормативно-правових актів з охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці винні особи притягаються до відповідальності згідно законів.

Робітники, у разі невиконання ними вимог безпеки, викладених в інструкціях з безпечних методів робіт за професіями, залежно від характеру порушень, несуть відповідальність у дисциплінарному, адміністративному або кримінальному порядку.

Дисциплінарна відповідальність регулюється Кодексом законів про працю і передбачає такі види покарання, як догана та звільнення.

Адміністративна відповідальність регулюється Кодексом про адміністративні правопорушення і передбачає накладення на службових осіб, громадян-власників штрафів у розмірі від 2 до 14 неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

Матеріальною відповідальністю передбачено відшкодування збитків, завданих підприємствами працівникам (або членам їх сімей), які постраждали від нещасного випадку або профзахворювання.

Посадові особи підприємств або громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності, винні у порушенні вимог законодавства про охорону праці, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, притягаються до кримінальної відповідальності: штрафом до 50 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або виправними роботами на термін до 2-х років. А якщо ці порушення спричинили загибель людей, то посадові особи можуть бути позбавлені волі на термін до 7-ми років.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» державний нагляд за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють служби охорони праці (додаток 1), державні органи з нагляду за охороною праці, з питань радіаційної безпеки, з питань пожежної безпеки, з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, громадських об'єднань, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Посадові особи спеціально уповноважених державних органів з нагляду за охороною праці мають право:

– безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства, фізичних осіб, які використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку дотримання закону;

– видавати роботодавцям обов’язкові для виконання приписи про усунення порушень і недоліків щодо охорони праці;

– забороняти експлуатацію підприємств, окремих робочих місць до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

– притягати до адміністративної відповідальності працівників, які порушили законодавчі та інші нормативно-правові акти з охорони праці.

Роботодавець зобов’язаний безплатно створювати необхідні умови для роботи посадових осіб державних органів з нагляду за охороною праці.

Громадський контроль за виконанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об’єднання в особі своїх виборних органів і представників.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль:

– за дотриманням законодавства про охорону праці;

– створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов;

– забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

У разі загрози життю або здоров’ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях на період усунення такої загрози.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань і надавати свої висновки про них.

Якщо на підприємстві відсутні професійні спілки, громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Для виконання цих обов’язків роботодавець за свій рахунок організує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором термін зі збереженням за ним середнього заробітку.

Уповноважені мають право безперешкодно перевіряти на підприємстві виконання вимог законодавства про охорону праці та вносити обов’язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення порушень нормативних актів безпеки і гігієни праці.

Не можуть бути знехтувані будь-які законні права та інтереси працівників у зв’язку з виконанням ними обов’язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці.

Звільнення з роботи, притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників.

Уповноважені особи діють відповідно до положення про роботу уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, яке розробляється на підприємстві на підставі типового.

За порушення нормативно-правових актів з охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законами.

Внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці у галузі здійснюють міністерства та відомства.

У галузі освіти – це служби охорони праці Міністерства освіти і науки, обласних управлінь освіти, навчально-виховних закладів, які діють відповідно до «Положення про організацію охорони праці та порядку розслідування нещасних випадків у навчально-виховних закладах».

Закон України «Про охорону праці» вимагає, щоб усі працівники при прийомі на роботу і в процесі трудової діяльності проходили на підприємстві навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці.

Особи, які не пройшли навчання і перевірки знань з питань охорони праці, до роботи не допускаються.

Адміністративна відповідальність.

ля виховання у громадян поваги до прав, сумлінного виконання своїх обов'язків суттєво зростає значення адміністративної відповідальності, яка спрямована забезпечити законність та правопорядок у сфері адміністративно-правового регулювання суспільних відносин, що склалися у державі.

Адміністративну відповідальність можна визначити як реалізацію адміністративно-правових санкцій, застосування уповноваженим органом чи посадовою особою адміністративних стягнень до громадян і юридичних осіб, що вчинили правопорушення.

До адміністративної відповідальності притягується особа, що вчинила адміністративне правопорушення. Загальне визначення адміністративного правопорушення наведено в ст. 9 **Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КпАП)**, згідно з яким адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, що посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління, і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність. Адміністративна відповідальність за правопорушення, передбачені КпАП, настає, якщо ці порушення за своїм характером не тягнуть за собою кримінальної відповідальності.

Адміністративне правопорушення визнається вчиненим умисно, коли особа, яка його вчинила, усвідомлювала протиправний характер своєї дії чи бездіяльності, передбачала її шкідливі наслідки і бажала їх або свідомо допускала настання цих наслідків. Наприклад, неукладення трудового договору з працівником: знаєш, що укласти потрібно, передбачаєш, що працівнику не надаватимуться встановлені йому законом блага, цього і бажаєш.

Адміністративне правопорушення визнається вчиненим з необережності, коли особа, яка його вчинила, передбачала можливість настання шкідливих наслідків своєї дії чи бездіяльності, але легковажно розраховувала на їх відвернення або не передбачала можливості настання таких наслідків, хоч повинна була і могла їх передбачити (не знав, що потрібно подавати декларацію, але повинен був і міг знати).

Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли на момент вчинення адміністративного правопорушення **шістнадцятирічного віку**.

Посадові особи підлягають адміністративній відповідальності за адміністративні правопорушення, пов'язані з недодержанням установлених правил у сфері охорони державного і громадського порядку, природи, здоров'я населення та інших правил, які вони зобов'язані виконувати згідно своїх службових обов'язків.

Іноземці й особи без громадянства, які перебувають на території України, підлягають адміністративній відповідальності на загальних підставах з громадянами України. Питання про відповідальність за адміністративні правопорушення іноземцями, які користуються імунітетом від адміністративної юрисдикції України, вирішуються дипломатичним шляхом.

Статтею 24 КпАП за вчинення адміністративних правопорушень передбачено такі **адміністративні стягнення**:

- попередження як захід адміністративного стягнення, яке виноситься в письмовій формі;
- штраф – грошове стягнення, що накладається на громадян і посадових осіб за адміністративні правопорушення у випадках і розмірі, встановлених цим Кодексом та іншими законами України;
- оплатне вилучення предмета, який став знаряддям вчинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення – примусове вилучення за рішенням суду і наступна реалізація з передачею вирученої суми колишньому власникові з відрахуванням витрат з реалізації вилученого предмета;
- конфіскація предмета, який став знаряддям вчинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення - примусова безоплатна передача цього предмета у власність держави за рішенням суду. Конфісковано може бути лише предмет, який є у приватній власності порушника;
- позбавлення спеціального права, наданого даному громадянину (права керування транспортними засобами, права полювання);

– виправні роботи застосовуються на строк до двох місяців з відбуванням їх за місцем постійної роботи особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, і з відрахуванням до двадцяти процентів її заробітку в дохід держави. Виправні роботи призначаються місцевим судом (суддею);

– адміністративний арешт, який устанавлюється і застосовується лише у виняткових випадках за окремі види адміністративних правопорушень на строк до п'ятнадцяти діб та призначається районним, районним у місті, міським чи міськрайонним судом (суддею).

Законами України може бути встановлено й інші види адміністративних стягнень. Зокрема, може бути передбачено адміністративне видворення за межі України іноземців і осіб без громадянства за вчинення адміністративних правопорушень, які грубо порушують правопорядок.

Підставою для притягнення до адміністративної відповідальності є **протокол про адміністративне правопорушення**, складений уповноваженою на те посадовою особою або представником громадської організації відповідно до вимог ст. 256 КпАП.

У протоколі про адміністративне правопорушення зазначаються: дата і місце його складання, посада, прізвище, ім'я, по батькові особи, яка склала протокол; відомості про особу порушника; місце, час вчинення і суть адміністративного правопорушення; нормативний акт, який передбачає відповідальність за дане правопорушення; прізвища, адреси свідків і потерпілих, якщо вони є; пояснення порушника; інші відомості, необхідні для вирішення справи. Якщо правопорушенням заподіяно матеріальну шкоду, про це також зазначається в протоколі.

Протокол підписується особою, яка його склала, і особою, яка вчинила адміністративне правопорушення; за наявності свідків і потерпілих протокол може бути підписано також і цими особами. У тому випадку, якщо обвинувачуваний відмовляється підписувати протокол, у ньому робиться відповідний запис. При цьому він має право дати пояснення та зауваження щодо змісту протоколу, а також викласти мотиви своєї відмови від його підписання, які додаються до протоколу, з відповідною поміткою в ньому (найнадійніший спосіб – на зворотному боці бланка протоколу).

Протокол складається у двох примірниках. Один примірник протоколу залишається у підприємця, інший – передається до органу, уповноваженого розглядати справу про адміністративні правопорушення відповідно до його компетенції.

При складанні протоколу порушникові роз'яснюються його права і обов'язки, передбачені ст. 268 цього Кодексу, про що робиться відмітка у протоколі. Факт відсутності посадової особи (з причини хвороби, відпустки, звільнення тощо), яка вчинила правопорушення, не звільняє від необхідності складання протоколу.

Протокол не складається у випадках, коли відповідно до закону штраф накладається і стягується, а попередження фіксується на місці вчинення правопорушення (ст. 258 КпАП). Складений протокол надсилається органів, уповноваженому розглядати справу про адміністративне правопорушення.

Орган (посадова особа) при розгляді справи про адміністративне правопорушення зобов'язаний з'ясувати: чи було вчинено адміністративне правопорушення, чи винна дана особа в його вчиненні, чи підлягає вона адміністративній відповідальності, чи є обставини, що пом'якшують і обтяжують відповідальність, чи заподіяно майнову шкоду, чи є підстави для передачі матеріалів про адміністративне правопорушення на розгляд громадської організації, трудового колективу.

Справа про адміністративне правопорушення розглядається в присутності особи, яка притягається до адміністративної відповідальності. За відсутності цієї особи справу може бути розглянуто лише у випадках, коли є дані про своєчасне її сповіщення, місце і час розгляду справи і якщо від неї не надійшло клопотання про відкладення розгляду справи.

По справі про адміністративне правопорушення орган виносить одну з таких **постанов**: про накладення адміністративного стягнення; про застосування заходів впливу, передбачених ст. 241 цього Кодексу; про закриття справи.

Адміністративне стягнення може бути накладено **не пізніше ніж через два місяці** з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні – два місяці з дня його виявлення. До триваючих правопорушень належать порушення, що характеризуються безперервністю їх учинення протягом певного часу. Такі порушення тривають доти, доки їх не буде виявлено компетентним органом або поки особа сама не припинить його (наприклад, ст. 1651 КпАП – ухилення від реєстрації в органах Пенсійного фонду України платників обов'язкових страхових внесків і порушення порядку обчислення та сплати внесків на пенсійне страхування).

Щодо послідовності здійснення процедури провадження у справах про адміністративні проступки, то вона виглядає так.

Після того як складено протокол, його, а також вилучені документи (предмети) передають до органу, уповноваженого розглядати справу про адміністративні правопорушення, для порушення провадження у справі про правопорушення. Справа має розглядатися **в присутності «обвинувачуваного»**. Без нього справа розглядається, лише коли є дані про своєчасне його повідомлення про місце та час розгляду справи, але він не з'явився (при цьому від нього не надходило клопотання про відкладення розгляду справи).

Після розгляду справи уповноваженою службовою особою виноситься постанова про накладення адміністративного стягнення (або про припинення провадження у справі, або про порушення кримінальної справи). Постанова

оголошується негайно після закінчення розгляду справи. **Копія постанови протягом 3-х днів вручається або висилається особі**, щодо якої її винесено.

Якщо будь-який із вищенаведених пунктів порядку накладення штрафів було порушено, або протокол складено (прийнято постанову) не правомочною на те особою, або є інші підтвердження неправомірності накладення адміністративного штрафу, підприємець може подати скаргу про його скасування.

Порядок оскарження постанови

Постанову по справі про адміністративне правопорушення може бути оскаржено особою, щодо якої її винесено, а також потерпілим. Порядок оскарження постанови по справі про адміністративні правопорушення визначено у статтях 287–297 КпАП. Право на оскарження постанови – це форма перевірки законності та обґрунтованості прийнятої по справі постанови, найшвидшого виправлення припущених помилок, виявлення недоліків у роботі органів, які розглядають справу про адміністративні правопорушення.

Розглянемо основні положення **загального порядку оскарження адміністративних штрафів**.

Скаргу має бути подано **протягом 10 днів** від дня винесення постанови (згідно зі статтею 289 КпАП). В разі пропуску зазначеного строку з поважних причин цей строк за заявою особи, щодо якої винесено постанову, може бути поновлено органом (посадовою особою), правомочним розглядати скаргу.

Постанову по справі про адміністративне правопорушення може бути оскаржено:

1. Постанову адміністративної комісії – до виконавчого комітету відповідної ради (а потім, за бажанням, до суду) або до районного, районного в місті, міського або міськрайонного суду (далі районного суду), рішення якого є остаточним;

2. Рішення виконавчого комітету сільської, селищної, міської ради – до відповідної ради (а потім, за бажанням, до суду) або до районного суду, рішення якого є остаточним;

3. Постанову іншого органу (посадової особи) про накладення адміністративного стягнення – до вищого за рівнем органу (вищої за рівнем посадової особи) (а потім, за бажанням, до суду) або до районного суду, рішення якого є остаточним;

4. Постанова районного суду в загальному випадку є остаточною та оскарженню не підлягає. Виняток становлять випадки, зазначені у статті 294 КпАП (про них ітиметься нижче) – коли постанова суду може бути скасована або змінена головою вищого за рівнем суду або за протестом прокурора самим суддею, який виніс постанову.

Скарга подається до органу (посадовій особі), який виніс постанову по справі про адміністративне правопорушення, якщо інше не встановлено законодавством України. Скарга, що надійшла, протягом 3-х діб надсилається разом із справою органу (посадовій особі), правомочному її розглядати.

Подання скарги припиняє виконання постанови про накладення адміністративного стягнення до розгляду скарги. Особа, яка оскаржила постанову про адміністративне правопорушення, звільняється від сплати державного мита.

Призупинення постанови про накладення адміністративного стягнення полягає у відстроченні його виконання. Розпорядження про призупинення стягнення можуть видати лише ті посадові особи, яких наділено правом приймати такі постанови. Причому призупинення може стосуватися як усієї постанови в цілому, так і будь-якої її частини (наприклад, додаткового стягнення).

Суть розгляду скарги або протесту полягає в обов'язку органу або посадової особи перевірити законність та обґрунтованість прийнятої постанови. Одним із головних пунктів такої перевірки є питання щодо компетентності органу або посадової особи розглядати конкретну справу та застосовувати той чи інший захід стягнення. Перевіряючий зобов'язаний установити вину особи в здійсненні адміністративного правопорушення, перевірити законність та обґрунтованість складання протоколу. Необхідно дослідити всі докази по справі: пояснення свідків, потерпілого, висновки експертів тощо.

Також слід перевірити:

- чи було дотримано порядку притягнення особи до адміністративної відповідальності;
- чи не пропущено строки, установлені для розгляду справи;
- чи виконано вимогу закону щодо обов'язкової присутності особи при розгляді її справи та своєчасного повідомлення цієї особи про місце та дату розгляду справи.

За наслідками розгляду скарги виноситься **остаточне рішення** про звільнення від сплати штрафу або, навпаки, про сплату його в установлені строки.

Далі докладніше розглянемо особливості накладання та оскарження адміністративних штрафів представниками деяких державних органів.

Отже, постанови (рішення) щодо більшості з перелічених порушень виносить суд (це ми побачимо в наступних частинах).

Вище вже зазначалося, що в загальному випадку постанова районного, міськрайонного суду є остаточною та оскарженню не підлягає – за винятком випадків, зазначених у статті 294 КпАП (коли постанову суду може бути скасовано або змінено головою вищого за рівнем суду або за протестом прокурора самим суддею, який виніс постанову).

Отже, з переліченого вище можна оскаржити постанови за всіма адмінпроступками, крім установлених статтею 1641 КпАП. Останні можна оскаржити у вищому за рівнем податковому органі або в суді.

Щодо **оскарження в податковому органі**, то розгляд скарг платників податків про накладення адміністративних стягнень, здійснюється відповідно до загального Положення про порядок подання та розгляду скарг платників

податків державними податковими адміністраціями, затвердженого наказом ДПАУ від 11.12.96 р. № 29, із змінами та доповненнями.

Додатковою вимогою зазначеного положення є надання при оскарженні: ксерокопії акта перевірки, протоколу про адміністративне правопорушення та постанови у справі про адміністративне правопорушення, рішення, прийнятого з розгляду скарги на таку постанову (у разі повторного оскарження).

Скарга на постанову у справі про адміністративне правопорушення подається до органу державної податкової служби, посадова особа якої винесла цю постанову. Скарга, що надійшла, реєструється протягом 3 діб та надсилається разом із справою до вищого за рівнем органу ДПС (посадової особи, правомочної її розглядати).

Для подання скарги діє загальний строк – 10 днів від дня винесення постанови. Скарги, надані із запізненням, органи державної податкової служби не розглядають (за винятком пропуску встановленого строку з поважної причини). На розгляд скарги відведено **десятиденний строк** від дня її надходження. У положенні також визначено права заявника щодо подання та розгляду скарги.

Особа, яка направила скаргу на постанову органу державної податкової служби, **має право:**

1. особисто викласти аргументи особі, яка перевіряє скаргу, і брати участь у її перевірці;
2. ознайомитися з матеріалами перевірки;
3. подавати додаткові матеріали або наполягати на їх запиті органом податкової служби, що розглядає скаргу;
4. бути присутньою при розгляді скарги;
5. користуватися послугами адвоката або уповноваженого представника, оформивши це повноваження в установленому законом порядку;
6. отримати письмову відповідь щодо результатів розгляду скарги;
7. викладати усно або письмово вимогу щодо дотримання таємниці розгляду скарги;
8. вимагати відшкодування збитків, якщо вони стали наслідком неправомірних рішень;
9. відкликати або анулювати подану скаргу в будь-який час до прийняття рішення за наслідками розгляду скарги. Відкликання або анулювання скарги провадиться за письмовою заявою особи, яка подала скаргу.

Наприкінці відзначимо, що КпАП встановлено відповідальність, зокрема, за адміністративні правопорушення в сферах охорони праці і здоров'я населення, торгівлі, громадського харчування, надання послуг, фінансів і підприємницької діяльності, стандартизації, якості продукції, метрології та сертифікації, земельних відносин, соціального, пенсійного страхування, ціноутворення, зайнятості населення, захист прав споживачів, вимоги пожежної безпеки тощо.

Враховуючи значну кількість галузей, за правопорушення в яких настає адміністративна відповідальність, у наступних частинах ми детальніше розглянемо суть порушень, правові норми та ступінь відповідальності.

Кримінальна відповідальність за порушення чинного законодавства про охорону праці

Стаття 271. Порушення вимог законодавства про охорону праці

1. Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

3. Основним безпосереднім об'єктом злочину є конституційне право людини і громадянина на безпечні умови праці. Додатковим обов'язковим об'єктом виступає здоров'я особи.

4. Потерпілим від злочину може бути особа, яка має постійний або тимчасовий зв'язок з даним підприємством, установою, організацією чи з виробничою діяльністю громадянина – суб'єкта підприємницької діяльності, тобто учасником виробничого процесу. Визнання особи потерпілим не залежить від того перебуває особа в трудових відносинах з об'єктом, де стався нещасний випадок на виробництві, чи пов'язана з ним іншими відносинами – адміністративними (учні, студенти-практиканти, відряджені), або цивільно-правовими. Водночас, не можуть визнаватися потерпілими від цього злочину особи не пов'язані з даним виробництвом, зокрема представники контролюючих органів, громадяни, які випадково опинилися на території підприємства, установи, організації де з ними стався нещасний випадок, замовники продукції чи послуг, особи, які мешкають поблизу підприємства. Заподіяння шкоди таким особам, у зв'язку з діяльністю виробничого підрозділу залежно від конкретних обставин справи, дає підстави кваліфікувати вчинене, як злочин у сфері службової діяльності, злочин проти життя та здоров'я особи, проти довкілля.

Об'єктивна сторона характеризується:

- 1) діянням (дією або бездіяльністю);
- 2) наслідками у вигляді шкоди здоров'ю (ч. 1 ст. 271) або загибелі людей чи іншими тяжкими наслідками (ч. 2 ст. 271);
- 3) причинним зв'язком між діянням та наслідками;
- 4) місцем вчинення злочину.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці шляхом дії полягає у вчинках, які заборонені відповідними правилами (наприклад вказівка про проведення певних робіт у шкідливих для

здоров'я умовах чи з використанням неналежного обладнання, інструментів). Переважно цей злочин характеризується бездіяльністю, що має місце при невиконанні дій, які особа повинна була вчинити відповідно до існуючих нормативних вимог (наприклад, незабезпечення індивідуальними засобами захисту, відсутність контролю за проведенням робіт і дотриманням при цьому правил безпеки праці підлеглими працівниками, допуск до роботи осіб, які не мають відповідної підготовки чи не проінструктовані з питань охорони праці). Під законодавчими та іншими нормативно-правовими актами про охорону праці, вимоги яких порушуються при вчиненні цього злочину, слід розуміти Закон України «Про охорону праці», КЗП, інші закони України, міжнародні договори, укази Президента України, постанови КМ, відомчі нормативні правові акти (інструкції, положення, правила), а також нормативні акти підприємств (накази, розпорядження керівників підприємств, установ, організацій з питань охорони праці). Ст. 271 охоплюється порушення так званих загальних правил охорони праці – тих, які стосуються всіх працівників і спрямовані на попередження заподіяння шкоди будь-яким особам, пов'язаним з виробництвом. Порушення спеціальних правил безпеки (які стосуються виконання робіт з підвищеною небезпекою, діють на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах ядерної або радіаційної безпеки) цією статтею не охоплюються і за наявності підстав потребують кваліфікації за ст. 272-274.

Оскільки диспозиція ч. 1 ст. 271 сконструйована як бланкетна, то при застосуванні цієї статті слід встановлювати не лише які самі нормативно-правові акти порушено при вчиненні цього діяння, а й конкретно визначити, вимоги яких саме статей, пунктів, параграфів не дотримано чинним, а також розкрити суть допущеного порушення.

Наслідки у вигляді шкоди здоров'ю потерпілого мають місце при заподіянні особі легкої або середньої важкості тілесних ушкоджень. Про поняття таких тілесних ушкоджень дивись коментар до ст. ст. 122, 125. Аналогічні порушення за відсутності передбачених ст. 271 наслідків тягнуть адміністративну відповідальність за ч. 2 ст. 41 або за ст. 93 КАП.

Злочин вважається закінченим з моменту заподіяння шкоди здоров'ю потерпілого.

Суб'єкт злочину спеціальний. Крім загальних ознак суб'єкта злочину, він наділений ще й спеціальними ознаками, а саме:

- 1) є службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності;
- 2) несе спеціальні обов'язки з охорони праці.

Такі обов'язки покладаються на службових осіб спеціальними наказами адміністрації, посадовими інструкціями, впливають із займаної посади чи в зв'язку із попередньою діяльністю. Наприклад, такі обов'язки має керівник підприємства, який особисто взявся керувати виконанням певних робіт.

Громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності несуть обов'язки з охорони праці найнятих ними працівників на підставі закону.

Порушення вимог законодавства про охорону праці службовими особами, на яких не покладено спеціальні обов'язки по охороні праці, чи службовими особами, які працюють у невиробничій сфері (в освіті, науці, медицині), за наявності підстав слід кваліфікувати за відповідними статтями розділу XVII особливої частини КК.

Якщо ж такі порушення допущено рядовими працівниками (не службовими особами) то вони, за наявності відповідних наслідків та інших обов'язкових ознак, можуть бути кваліфіковані за статтями про злочини проти життя та здоров'я особи.

Суб'єктивна сторона злочину характеризується, як правило, складною формою вини до самого порушення вимог законодавства про охорону праці особа ставиться умисно (інколи - необережно), а до його суспільне небезпечних наслідків – тільки необережно.

У випадку, коли особа не передбачала можливості настання наслідків, вказаних у ч. ч. 1, 2 ст. 271, у справі має бути доведено, що вона повинна була і могла їх передбачати (наприклад була своєчасно ознайомлена з новими стандартами щодо охорони праці).

Кваліфіковані види злочину (ч. 2 ст. 271) мають місце тоді, коли порушення вимог законодавства про охорону праці спричинило:

- 1) загибель людей;
- 2) інші тяжкі наслідки.

Поняття загибель людей означає смерть хоча б однієї особи. До інших тяжких наслідків належить заподіяння потерпілому тяжкого тілесного ушкодження.

До інших тяжких наслідків не належить заподіяння матеріальної шкоди незалежно від її розміру (якщо порушення вимог законодавства про охорону праці супроводжується виробничими аваріями), оскільки зі змісту відповідних нормативних актів випливає, що вони спрямовані на охорону лише особи, її життя та здоров'я. Заподіяння шкоди майнового характеру має отримувати самостійну кримінально правову оцінку. При встановленні наявності причинного зв'язку слід мати на увазі, що в ряді випадків нещасні випадки на виробництві можуть бути викликані порушеннями правил безпеки чи інших вимог охорони праці самими потерпілими (використання заборонених знарядь праці чи прийомів виконання певних робіт для їх полегшення чи прискорення). Це може вказувати на відсутність причинного зв'язку між діями службової особи чи громадянина – суб'єкта підприємницької діяльності і шкодою, яка настала внаслідок цього. Водночас злочин, передбачений ст. 271, має місце і у вказаних випадках, якщо службова особа чи підприємець були зобов'язані контролювати виконання робіт і попередити порушення виконавців робіт КЗЛ (глава XI).

Стаття 272. Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою

1. Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Основним безпосереднім об'єктом злочину є безпека виконання робіт з підвищеною небезпекою, а додатковим обов'язковим об'єктом – життя та здоров'я особи.

Під безпекою виконання робіт з підвищеною небезпекою слід розуміти такий стан, коли не заподіюється і не може бути заподіяна шкода внаслідок експлуатації, ремонту, реконструкції, спорудження певних об'єктів, обладнання, здійснення іншої виробничої діяльності, пов'язаної з підвищеним ризиком (високою ймовірністю завдання шкоди) як учасникам таких робіт, так і стороннім особам, правоохоронюваним інтересам. При цьому має значення не галузь господарства, в якій проводяться певні роботи, а сам характер таких робіт та правил, які порушуються. Ці правила стосуються не загальних правил охорони праці, які поширюються на всі галузі народного господарства та види виробничої діяльності, а лише тих правил, що стосуються окремих видів робіт. Це, зокрема, навантажувально-розвантажувальні роботи; ремонт та реконструкція транспортних комунікацій в умовах збереження руху транспорту; електромонтажні роботи, що провадяться без знеструмлення обладнання; підземні гірничі роботи; висотні монтажні та інші будівельні роботи; роботи, які проводяться з обладнанням, що експлуатується під тиском, в умовах високих температур чи холоду; роботи з отруйними і сильнодіючими речовинами тощо.

Потерпілими від цього злочину можуть бути будь-які особи - як учасники виробничого процесу (робітники і службовці підприємства, де виконуються роботи з підвищеною небезпекою), так і інші особи, включаючи тих, що не мають будь-якого відношення до даного виробництва.

Об'єктивна сторона злочину характеризується:

1) діянням - порушенням правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві;

2) наслідками у вигляді загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків (ч. 1 ст. 272) або у вигляді загибелі людей чи інших тяжких наслідків (ч. 2 ст. 272);

3) причинним зв'язком між діянням і наслідками. Крім того, обов'язковими ознаками об'єктивної сторони складу цього злочину є обстановка і місце його вчинення.

Порушення правил безпеки може полягати у вчиненні дії, забороненої правилами (чи сукупності таких дій), або бездіяльності - невиконанні дій, які особа могла і повинна була вчинити. Для кваліфікації діяння за ст. 272 важливе значення має визначення змісту правил безпеки, які порушено. При цьому не має значення, яким нормативно-правовим актом вони встановлені, - це можуть бути не лише акт під назвою «правила», а й закон, постанова, інструкція, положення, наказ, стандарт тощо. Потрібно вказати на конкретну статтю, пункт, параграф, які порушено, та визначити, у чому саме полягає порушення тих чи інших нормативних вимог.

Обстановка вчинення злочину полягає у тому, що діяння має місце в ході виконання робіт з підвищеною небезпекою. Про поняття підвищеної небезпеки див. коментар щодо об'єкту цього злочину. Для встановлення того, чи належать певні види діяльності до робіт з підвищеною небезпекою, слід звернутися до спеціальних нормативних актів.

Слід зазначити, що ст. 272 не охоплюється порушення правил безпеки під час виконання деяких видів робіт з підвищеною небезпекою. Це роботи, відповідальність за порушення правил безпеки яких регламентована спеціальними нормами особливої частини КК (ст. ст. 273, 274).

Місцем вчинення даного злочину є виробництво або будь-яке підприємство. Під виробництвом слід розуміти місце, де відбувається процес створення матеріальних благ – виготовлення промислової продукції, вирощування сільськогосподарських рослин тощо. При цьому не має значення, здійснюється створення цілком нових засобів виробництва або предметів споживання, чи їх переробка, реконструкція, ремонт. Відповідальність за ст. 272 настає за порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою як під час масового чи серійного виробництва, так і при виготовленні дослідних чи експериментальних зразків продукції, їх випробуванні.

Підприємство – це вид виробничої установи (установи, на якій здійснюються виготовлення, переробка, ремонт та інші дії з продукцією), де зосереджені верстати, обладнання та містяться підрозділи, що виконують адміністративні, фінансові, постачальницькі та інші функції. Вид підприємства, форма власності та підпорядкованість, розміри, місце розташування та інші подібні ознаки не мають значення для його визнання місцем вчинення злочину, передбаченого ст. 272. Поняттям «підприємства» як місця вчинення злочину охоплюються як ті із них, що мають організаційну самостійність, так і окремі

цехи, ділянки, а також ділянки місцевості, на яких виконуються виробничі операції, або розташовані поза територією, закріпленою за даною виробничою одиницею. Це може бути будь який об'єкт, де роботи з підвищеною небезпекою даним здійснюються його працівниками, з використанням належного йому обладнання, на виконання укладених ним господарських договорів (відтинок шляху, будівельний майданчик, квартира замовника тощо). Не виключається застосування ст. 272 і при порушеннях правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою у зв'язку з підприємницькою діяльністю, яка здійснюється без передбаченої законом державної реєстрації, чи без одержання ліцензії на види діяльності, які підлягають ліцензуванню або з порушенням умов такого ліцензування, а також при зайнятті забороненими видами підприємницької діяльності, або діяльності, за яку відповідальність встановлено окремими статтями особливої частини КК. У випадках, коли порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою поєднується з вчиненням посягань, передбачених іншими статтями особливої частини КК, вчинене має кваліфікуватися за сукупністю злочинів, передбачених ст. 272 та відповідною статтею особливої частини КК (зокрема ст. ст. 202, 203, 204, 263).

Загроза загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків полягає в таких змінах у стані виробничих об'єктів, підприємств, внаслідок яких виникає реальна небезпека настання реальної шкоди вказаним у ст. 272 благам. Ці зміни, породжені порушеннями правил безпеки, можуть виражатися у початку неконтрольованих процесів горіння, виникненні процесів детонації, підвищенні концентрації шкідливих газів в атмосфері, змінах у взаємному розташуванні важких предметів (порушенні їх стійкості) чи зменшенні міцності конструкцій, зростанні тиску газів в резервуарах чи трубопроводах, підведенні електричної напруги до об'єктів, які мають бути знеструмлені, тощо. Внаслідок цього виникає висока ймовірність виникнення пожеж, вибухів, дії термічних факторів, обвалу споруд чи вантажів, початку дії інших шкідливих факторів або й реальний початок відповідних процесів. У свою чергу, вони породжують можливість настання шкоди, зазначеної у ч. 1 ст. 272.

Реальність загрози визначається з урахуванням наявності чи відсутності людей, матеріальних об'єктів у сфері дії шкідливих факторів, які приводяться до руху порушеннями правил виконання робіт з підвищеною небезпекою; кількістю та ступенем шкідливості певних речовин; тривалості, місця та часу вчинення діяння тощо. Тяжкість ймовірних наслідків визначається залежно від цінності благ, які поставлено під загрозу; кількості осіб, які можуть потерпіти від вибуху, обвалу, дії інших факторів; розміру можливих матеріальних збитків, інших конкретних обставин справи;

Про поняття шкоди здоров'ю потерпілого див. коментар до ст. 271.

Причинний зв'язок у цьому злочині має складний характер. Такий зв'язок складається, принаймні, з двох ланок:

а) між дією або бездіяльністю, яка полягає в порушенні правил безпеки при виконанні робіт з підвищеною небезпекою, та виникненню або активізацією шкідливих, потенційно небезпечних факторів (тих, які створюють поки що абстрактну небезпеку заподіяння шкоди);

б) між виникненням абстрактної небезпеки та наслідками, вказаними в ч. 1 або ч. 1 ст. 272. Отже причинний зв'язок можна констатувати лише тоді, коли встановлено обидві ланки (ланцюги) причинності,

Злочин вважається закінченим з моменту настання відповідних наслідків, вказаних в ч. ч. 1 і 2 ст. 272.

Спеціальний суб'єкт злочину. Ним є особа, яка зобов'язана дотримувати правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою, Обов'язки по дотриманню правил можуть покладатися на особу, в зв'язку із обійманою посадою чи виходячи з характеру виконуваної роботи. Якщо особа, яка допустила порушення правил, виконувала певну роботу з власної ініціативи чи всупереч забороні адміністрації підприємства, вона підлягає відповідальності за ст. 272, і тоді, коли при цьому встановлена вина іншого працівника, який був зобов'язаний контролювати виробничий процес і усунути від робіт з підвищеною небезпекою того, хто не допущений до їх виконання. Якщо таке має місце, то діяння особи, яка не попередила порушення за наявності підстав може бути кваліфіковане за ст. ст. 271 чи 367.

До робіт з підвищеною небезпекою на виробництві чи будь-якому підприємстві можуть бути допущені лише повнолітні особи. Відповідно, й обов'язки по виконанню правил безпеки покладаються лише на осіб, які досягли 18-річного віку. З такого віку настає і кримінальна відповідальність за ст. 272. Якщо ж діяння, що становлять собою порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою, вчинила особа, яка не досягла 18-річного віку (наприклад, вчинивши відповідні дії самовільно), то вона підлягає відповідальності за статтями про злочини проти життя і здоров'я особи чи злочини проти власності.

5. Суб'єктивна сторона злочину визначається ставленням винного до наслідків і характеризується необережністю. Виною у цьому складі злочину охоплюється знання винним правил, порушення яких йому інкримінується. Про це може свідчити факт проведення інструктування перед роботою, складання іспитів чи заліків на знання відповідних правил, наявність посвідчень на право управління певними механізмами тощо.

6. Кваліфікованими видами порушення правил під час виконання робіт з підвищеною небезпекою є спричинення цим діянням загибелі людей та інших тяжких наслідків. Про їх поняття див. коментар до ст. 271, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки», Перелік

робіт з підвищеною небезпекою, Загальні положення забезпечення безпеки атомних електростанцій.

При бланкетному способі викладення окремі структурні елементи норми права (як правило, гіпотеза і санкція) викладені в статті одного нормативно-правового акта, а інші (як правило, диспозиція) — у статтях іншого нормативно-правового акту.

Наприклад, ст. 271 КК України — «Порушення вимог законодавства про охорону праці» самих цих вимог не називає, а відсилає до тих нормативно-правових актів, якими вони передбачені.

Практичні завдання

Варіант 1

Ситуаційна задача 1. За наслідками цільової перевірки, проведеної державним інспектором Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, виявлено порушення законодавства про охорону праці, зокрема встановлено відсутність інструкцій з охорони праці. Юрисконсульт не погоджувався з тим, що порушено законодавство, оскільки на підприємстві прийняті відповідні посадові та робочі інструкції, в яких міститься повний перелік завдань та обов'язків, повноважень працівників, у тому числі і з охорони праці, безпечного ведення робіт та екологічної безпеки. Не взявши до уваги доводи юрисконсульта, за результатами перевірки на роботодавця-юридичну особу було накладено штраф. Не погодившись з цим, роботодавець оскаржив у суді накладення штрафу. Яке рішення повинен прийняти суд?

Ситуаційна задача 2. Згідно з наказом заступника директора приватного підприємства «Ірма» сантехнік Іванків був переведений на легшу роботу з цеху із шкідливими умовами праці у відділ зберігання готової продукції. Проте Іванків наполягав на попередній роботі, від виконання якої він був відсторонений за станом здоров'я. Звернувшись до комісії по розгляду трудових спорів, Іванків зазначив, що згоди на переведення не давав, адже заробіток за новим місцем праці є значно менший ніж той, що він отримував, виконуючи попередню роботу. Крім того, у результаті переведення він втрачав усі пільги та гарантії, які отримував за роботу у шкідливих умовах праці. Тому просив поновити його на попередній роботі. Представник роботодавця на засіданні комісії пояснив, що переведення Іванківа на легшу роботу проведено на основі медичного висновку, а відтак згода працівника у цьому разі не вимагається. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Яке рішення має прийняти КТС?

Ситуаційна задача 3. Волощук, яка працювала у будівельно-монтажному управлінні, звернулася до суду з позовом про стягнення 320 грн. за вимушений прогул, що виник у результаті її усунення від роботи за відмову виїхати у

відрадження. Відмову вона мотивувала тим, що є вагітною. Волощук просила забезпечити її роботою за місцем знаходження БМУ, проте у цьому їй було відмовлено. На суді представник будівельно-монтажного управління пояснив, що в трудовому договорі з Волощук передбачена умова, як постійні поїздки в інші міста на будівельні ділянки, за це вона отримувала спеціальну доплату. Яке рішення повинен прийняти суд?

Ситуаційна задача 4. Львівське обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів за не створення робочих місць для працевлаштування інвалідів оштрафувало ВАТ «Явір» на суму 200000 грн. Не погодившись із накладенням штрафних санкцій, представник ВАТ «Явір» вирішив звернутись до суду. У судовому засіданні представник роботодавця пояснив, що останнім вжито усі можливі заходи для працевлаштування інвалідів, проте інвалідів, бажаних працевлаштуватись на ВАТ «Явір», не виявилось. Зокрема на виконання вимог законодавства роботодавцем було внесено зміни і доповнення до колективного договору, проведено атестацію та визначено робочі місця, де можливе працевлаштування інвалідів, було також отримано дозвіл головного державного санітарного лікаря області про можливість застосування праці інвалідів на визначених робочих місцях. Крім цього, представник ВАТ «Явір» представив лист, що підтвердив його звернення до Львівського міського центру зайнятості з проханням направляти до нього інвалідів для працевлаштування, а також документи, що свідчать про розміщення ВАТ «Явір» оголошень у місцевій газеті про наявність вакантних посад для інвалідів. Представник Фонду стверджував, що ВАТ «Явір» не проінформувало Фонд про наявність вакантних робочих місць для працевлаштування інвалідів, хоча повинно було надати таку інформацію Фонду, а не службі зайнятості. Крім того підприємства, установи, організації самостійно здійснюють працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць, а відтак накладення штрафу. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Чи правомірні дії представників Фонду соціального захисту інвалідів?

Ситуаційна задача 5. Слюсар Півень, виконуючи роботу у стані алкогольного сп'яніння, отримав травму голови. У результаті проведеного розслідування нещасного випадку комісією було складено акт за формою Н-1, у якому зазначалось, що причиною нещасного випадку стала винна поведінка потерпілого. З огляду на це, директор заводу видав наказ про накладення на слюсаря Півня догани і про позбавлення його виплат по листку тимчасової непрацездатності. Чи правомірні дії директора?

Ситуаційна задача 6. 2 вересня 2010 року о 15:00 год. троє осіб вимагали в охоронця ТзОВ «Варта» допустити їх на територію підприємства для проведення планової перевірки з питань охорони праці. Проконсультувавшись

телефоном з юристом, охоронець вимагав пред'явити службові посвідчення з метою переписати їх дані. Один з контролюючих, пред'явивши посвідчення, миттєво сховав його в кишеню, не даючи можливості охоронцю ТзОВ «Варта» переписати реквізити. Більше того, на його думку, охоронець не повинен переписувати інформацію з службового посвідчення, адже у направленні на проведення перевірки ці дані зазначаються. На прохання охоронця представити направлення на проведення перевірки, контролюючий відповів, що таке може показати лише директору ТзОВ. Оскільки директор вже пішов додому, адже його робочий час закінчився, охоронець попросив контролюючих прийти завтра. Обурені тим, що на підприємстві відсутні будь-які представники адміністрації, контролюючі наполягали на тому, щоб директор підприємства повернувся на робоче місце, адже їх робочий час триває до 18:00 год. і ніщо не заважає їм проводити заходи з планової перевірки. Через годину директор ТзОВ «Варта» повернувся на роботу і заявив про намір фіксувати процес здійснення перевірки за допомогою відеокамери. Контролюючі роз'яснили йому, що таке право належить тільки органам державної влади, а не суб'єктам господарювання, відтак проводити технічну фіксацію процесу перевірки він не може, а спеціальних ліцензованих приладів для відеофіксації у них не має.

Після цього, директор запропонував контролюючим розписатись у Журналі реєстрації перевірок. Оскільки такого обов'язку у них немає, вони відмовились це зробити. Один з контролюючих пред'явив директору повідомлення про проведення перевірки, направлення на її проведення та своє службове посвідчення. У двох інших осіб, як виявилось, службових посвідчень не було. Але на їх думку, це не суперечить чинному законодавству, адже у направленні на перевірку зазначено троє осіб, що уповноважені на її проведення. Зваживши на поведінку контролюючих, директор ТзОВ «Варта» прийняв рішення про недопущення їх до проведення перевірки. Проаналізуйте ситуацію, що склалася. Які порушення чинного законодавства мали місце у цьому випадку?

Варіант 2

Ситуаційна задача 1. Не зважаючи на те, що Перелік робіт і професій, працівникам яких видається безплатно молоко у зв'язку з шкідливими умовами праці, був затверджений на конференції профспілкової організації, директор заводу своїм розпорядженням затвердив Положення про порядок безплатної видачі молока, згідно з яким: 1) працівникам, які працюють у шкідливих умовах праці менше половини робочого дня, молоко не видавати; 2) працівникам, зайнятим у нічну зміну, тижневу норму молока збільшити на 0,5 л; 3) працівникам ливарного цеху видачу молока замінити відповідною кількістю газованої мінеральної води. Дайте мотивований висновок щодо правомірності наведеного розпорядження.

Ситуаційна задача 2. До комісії по трудових спорах звернулися працівники Ярошенко, Петренко і Козюбра про порушення їх трудових прав у зв'язку з відмовою керівництва заводу надати їм щорічну додаткову відпустку за роботу у важких і шкідливих умовах праці. На засіданні комісії юрисконсульт пояснив, що вказані працівники не мають права на щорічну додаткову відпустку, оскільки: – Ярошенко виконує роботу, хоча і у шкідливих умовах праці, про що свідчить проведена атестація робочих місць, але вона не передбачена у Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року; – Петренко виконує роботу, яка передбачена вказаним Списком, але щодо його робочого місця не була проведена атестація робочих місць за умовами праці; – при проведенні атестації робочого місця Козюбри за умовами праці встановлено, що показників негативних факторів виробничого середовища недостатньо для підтвердження права на відпустку за цим Списком. Яке рішення повинна прийняти комісія по трудових спорах. Як захистити інтереси працівників?

Ситуаційна задача 3. За угодою про співпрацю між взуттєвою фабрикою та середньою школою передбачалось, що учні старших класів за їх бажанням можуть працювати на фабриці у вільний від навчання час. Списки бажаючих працювати затверджувалися директором школи і це дозволяло їм у дні роботи на фабриці пропускати останні два уроки. Тривалість роботи учнів за цією ж угодою встановлювалась 6 годин на день. Оплата праці здійснювалась за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників. У рахунок коштів, виділених для оплати відпусток учням, фабрика зобов'язувалася побудувати для школи плавальний басейн. Оцініть вказані дії на їх відповідність чинному законодавству України.

Ситуаційна задача 4. Слюсарі Петренко та Іваненко відмовились проходити вступний інструктаж при прийнятті їх на роботу. Головному інженеру Охріменку вони пояснили, що мають високу кваліфікацію і стаж роботи більше 18 років, а тому витрачати час на проведення інструктажу, який з ними проводили вже десятки разів, немає потреби. Інженер погодився і запропонував формально розписатись в журналі реєстрації про проходження навчання. Через місяць Іваненко у результаті отруєння вуглекислим газом під час проведення ремонтних робіт у каналізаційному колодязі помер. Головного інженера Охріменко було притягнуто до кримінальної відповідальності. Чи повинен нести відповідальність головний інженер? Проаналізуйте ситуацію.

Ситуаційна задача 5. Територія підприємства розміщена по обидва боки міської вулиці. Працівник Іщенко по дорозі до свого робочого місця йшов через

вулицю по пішохідному переходу, послизнувся на слизькій поверхні, впав і отримав травму. Нещасний випадок трапився о 07:45 год. Враховуючи викладене і те, що робочий час Іщенка розпочинається о 08:00 год., комісія з розслідування цього нещасного випадку прийшла до висновку, що у результаті травмування працівника необхідно скласти акт за формою НТ – невиробничий травматизм. Іщенко не погодився з доводами комісії. Він вважав, що у його ситуації наявний виробничий травматизм, оскільки він у цей час також вирішував виробничі питання. Не погоджуючись з висновками комісії, працівник оскаржив її дії до територіального управління Держгірпромнагляду. Керівник управління прийняв рішення, яким зобов'язав адміністрацію підприємства скласти акт за формою Н-1 – виробничий травматизм. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Ситуаційна задача 6. Відповідно до додатка N 37 до рішення Київської міської ради від 10 липня 2003 року N 584/744 «Про затвердження Положень про головні управління, управління та інші структурні підрозділи виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)», працівникам відділу з питань охорони праці виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) надане, зокрема, право безперешкодно в будь-який час відвідувати виробничі об'єкти, структурні підрозділи підприємств, призупиняти роботу виробництв, дільниць, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; одержувати від посадових осіб необхідні відомості, документи і пояснення (письмово чи усно) з питань охорони праці; перевіряти стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на об'єктах підприємства, видавати керівникам об'єкта, цеху виробництва, що перевіряються, обов'язкові для виконання пропозиції щодо усунення виявлених недоліків. Держкомпідприємництва доручило представництву Держкомпідприємництва в м. Києві звернутись до Київської міської державної адміністрації та наголосити про невідповідність додатка N 37 до рішення Київської міської ради від 10 липня 2003 року N 584/744 «Про затвердження Положень про головні управління, управління та інші структурні підрозділи виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)» вимогам законодавства про охорону праці і порушити питання щодо внесення змін до зазначеного рішення. Проаналізуйте наведені положення рішення Київської міської ради щодо їх відповідності нормам чинного законодавства, зокрема, ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) та ЗУ «Про охорону праці». Який механізм реалізації місцевими державними адміністраціями закріплених за ними повноважень у сфері праці?

Варіант 3

Ситуаційна задача 1. Працівник Пархоменко, перебуваючи у стані алкогольного сп'яніння, в результаті падіння з висоти був тяжко травмований. За результатами розслідування встановлено виробничий травматизм. Крім виплат у рамках загальнообов'язкового соціального страхування, керівник заводу призначив працівникові виплату одноразової допомоги, яку працівник одержав наступного місяця. Працівники заводу, знаючи потерпілого як злісного порушника трудової та виробничої дисципліни, вважали, що керівник діяв неправильно, і вимагали перегляду цього рішення. Вимога працівників була ухвалена на конференції профспілкової організації і передана керівнику. Керівник звернувся до юрисконсульта заводу, щоб він надав правове обґрунтування законності вимог працівників. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Ситуаційна задача 2. У листопаді 2009 року Кривенко звернулася в суд з позовом до ТзОВ «Ранок» про поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. В обґрунтування своїх вимог вона зазначила, що працювала у ТзОВ прибиральницею офісних приміщень. Після закінчення у 2006 році відпустки по догляду за дитиною тривалий час перебувала у відпустці без збереження заробітної плати. З 10 вересня 2007 року вона збиралася стати до роботи, проте без її згоди була переведена на іншу ділянку роботи – прибирання у гарячих пекарських цехах. Позивачка відмовилася від виконання нових обов'язків, оскільки за станом здоров'я має протипоказання до такої роботи. У зв'язку з тим, що її не допускали до попередньої роботи, вона неодноразово зверталася до органів прокуратури. На думку Кривенко, внаслідок таких звернень ставлення керівництва ТзОВ до неї стало упередженим, і наказом від 1 жовтня 2008 року її було звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Вважає звільнення з таких підстав незаконним, оскільки її не допускали до виконання обов'язків. Крім того, вона є вдовою і сама виховує дитину 7-ми років. Посилаючись на зазначене, Кривенко просила поновити її на роботі та стягнути заробітну плату за час вимушеного прогулу. Як суд повинен вирішити справу?

Ситуаційна задача 3. Здійснюючи перевірку дотримання трудового законодавства на приватному підприємстві «Ватра» правовий інспектор праці виявив, що на роботу було прийнято декілька осіб молодше 16-ти років без отримання на це дозволу їхніх батьків. У відповідь на вказане порушення юридичний відділ підготував довідку, де зазначалося, що міжнародними актами МОП мінімальним віком для прийняття на роботу є 15 років. А тому при прийнятті на роботу осіб молодше 16-ти років без згоди їхніх батьків керувались ст. 81 КЗпП України, якою передбачено, що у разі суперечності законодавства України та міжнародного договору необхідно застосовувати правила міжнародного договору. Проаналізуйте наведену ситуацію та заперечення юридичного відділу підприємства.

Ситуаційна задача 4. На підприємстві у червні проводилося навчання та перевірка знань з охорони праці. Згідно з наказом керівника таке навчання мав пройти майстер Пимоненко. Останній відмовився проходити навчання, посилаючись на те, що у травні цього ж року він проходив підвищення кваліфікації у столичному вищому навчальному закладі, у тому числі з питань охорони праці. До того ж у склад комісії підприємства, що проводила навчання і перевірку знань, входив викладач, який навчав Пимоненка під час підвищення кваліфікації. Не звертаючи уваги на доводи Пимоненка, керівник підприємства видав наказ про накладення на нього догани за порушення трудової дисципліни. Оскарживши наказ до комісії по трудових спорах, працівник зазначив, що комісія підприємства з навчання та перевірки знань не навчала його питанням охорони праці, а тому не мала морального права перевіряти його знання. До того ж комісія була нелегітимною, оскільки у її складі приймав участь державний інспектор територіального управління Держгірпромнагляду, роботу якого підприємство не оплатило, та новоприйнятий член профспілки, до складу якої сам Пимоненко не входить. Дайте правовий аналіз ситуації. Чи правомірні вимоги Пимоненка?

Ситуаційна задача 5. З метою профілактики грипу ТзОВ «Ярів» провело вакцинацію своїх працівників. Витрати на зазначені заходи були включені до складу валових витрат. У ході податкової перевірки інспектором було звернуто увагу на невідповідність таких дій вимогам чинного законодавства. Податковий інспектор також стверджував, що витрати роботодавця, пов'язані із забезпеченням працівників питною водою, зокрема придбання питної води, склянок, тримачів склянок та пляшок не можуть бути віднесені до таких. Так само, на думку інспектора, не можна зараховувати до валових витрати, що здійсненні на придбання фірмового одягу для вантажників, а саме, чоловічих спортивних костюмів із зображенням товарного знаку підприємства. Відтак, за результатами перевірки на підприємство було накладено штраф у розмірі 10000 грн.

Директор підприємства не погодився з доводами податкового інспектора. Спростовуючи їх, він звернув увагу на те, що частина найманих працівників ТзОВ «Ярів» зайняті у сфері обслуговування населення і постійно контактують з людьми, а відтак, обов'язково повинні мати щеплення від грипу. Крім цього, у зимовий період вологість у приміщеннях ТзОВ зменшується у зв'язку з постійним опаленням, що, безперечно, вимагає забезпечення працівників питною водою. Забезпечення вантажників спортивними костюмами, вважав директор, є заходом необхідним для виконання ними своїх професійних обов'язків. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Ситуаційна задача 6. Директор підприємства відмовив у допуску до перевірки інспектору територіального управління Держгірпромнагляду, оскільки підприємству не було завчасно повідомлено про проведення

перевірки. Крім того з моменту проведення попередньої перевірки пройшло менше одного року.

У свою чергу інспектор, посилаючись на положення конвенції МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, вимагав допустити його на підприємство. Чи поширюються вимоги Конвенції МОП №81 1947р. про інспекцію праці у промисловості і торгівлі та Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» на діяльність органів Держгірпромнагляду? Чи встановлено періодичність проведення перевірок органів Держгірпромнагляду? Якими документами супроводжується проведення перевірки підприємства органами державного нагляду за охороною праці? Який порядок повідомлення? Які ви знаєте види перевірок? Які санкції можуть бути накладені на підприємство та його директора?

Варіант 4

Ситуаційна задача 1. За наслідками цільової перевірки, проведеної державним інспектором Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, виявлено порушення законодавства про охорону праці, зокрема встановлено відсутність інструкцій з охорони праці. Юрисконсульт не погоджувався з тим, що порушено законодавство, оскільки на підприємстві прийняті відповідні посадові та робочі інструкції, в яких міститься повний перелік завдань та обов'язків, повноважень працівників, у тому числі і з охорони праці, безпечного ведення робіт та екологічної безпеки. Не взявши до уваги доводи юрисконсульта, за результатами перевірки на роботодавця-юридичну особу було накладено штраф. Не погодившись з цим, роботодавець оскаржив у суді накладення штрафу. Яке рішення повинен прийняти суд?

Ситуаційна задача 2. У листопаді 2009 року Кривенко звернулася в суд з позовом до ТзОВ «Ранок» про поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. В обґрунтування своїх вимог вона зазначила, що працювала у ТзОВ прибиральницею офісних приміщень. Після закінчення у 2006 році відпустки по догляду за дитиною тривалий час перебувала у відпустці без збереження заробітної плати. З 10 вересня 2007 року вона збиралася стати до роботи, проте без її згоди була переведена на іншу ділянку роботи – прибирання у гарячих пекарських цехах. Позивачка відмовилася від виконання нових обов'язків, оскільки за станом здоров'я має протипоказання до такої роботи. У зв'язку з тим, що її не допускали до попередньої роботи, вона неодноразово зверталася до органів прокуратури. На думку Кривенко, внаслідок таких звернень ставлення керівництва ТзОВ до неї стало упередженим, і наказом від 1 жовтня 2008 року її було звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Вважає звільнення з таких підстав незаконним, оскільки її не допускали до виконання обов'язків. Крім того, вона є вдовою і сама

виховує дитину 7-ми років. Посилаючись на зазначене, Кривенко просила поновити її на роботі та стягнути заробітну плату за час вимушеного прогулу. Як суд повинен вирішити справу?

Ситуаційна задача 3. За угодою про співпрацю між взуттєвою фабрикою та середньою школою передбачалось, що учні старших класів за їх бажанням можуть працювати на фабриці у вільний від навчання час. Списки бажаючих працювати затверджувалися директором школи і це дозволяло їм у дні роботи на фабриці пропускати останні два уроки. Тривалість роботи учнів за цією ж угодою встановлювалась 6 годин на день. Оплата праці здійснювалась за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників. У рахунок коштів, виділених для оплати відпусток учням, фабрика зобов'язувалася побудувати для школи плавальний басейн. Оцініть вказані дії на їх відповідність чинному законодавству України.

Ситуаційна задача 4. На підприємстві у червні проводилося навчання та перевірка знань з охорони праці. Згідно з наказом керівника таке навчання мав пройти майстер Пимоненко. Останній відмовився проходити навчання, посилаючись на те, що у травні цього ж року він проходив підвищення кваліфікації у столичному вищому навчальному закладі, у тому числі з питань охорони праці. До того ж у склад комісії підприємства, що проводила навчання і перевірку знань, входив викладач, який навчав Пимоненка під час підвищення кваліфікації. Не звертаючи уваги на доводи Пимоненка, керівник підприємства видав наказ про накладення на нього догани за порушення трудової дисципліни. Оскарживши наказ до комісії по трудових спорах, працівник зазначив, що комісія підприємства з навчання та перевірки знань не навчала його питанням охорони праці, а тому не мала морального права перевіряти його знання. До того ж комісія була нелегітимною, оскільки у її складі приймав участь державний інспектор територіального управління Держгірпромнагляду, роботу якого підприємство не оплатило, та новоприйнятий член профспілки, до складу якої сам Пимоненко не входить. Дайте правовий аналіз ситуації. Чи правомірні вимоги Пимоненка?

Ситуаційна задача 5. Територія підприємства розміщена по обидва боки міської вулиці. Працівник Іщенко по дорозі до свого робочого місця йшов через вулицю по пішохідному переходу, послизнувся на слизькій поверхні, впав і отримав травму. Нещасний випадок трапився о 07:45 год. Враховуючи викладене і те, що робочий час Іщенка розпочинається о 08:00 год., комісія з розслідування цього нещасного випадку прийшла до висновку, що у результаті травмування працівника необхідно скласти акт за формою НТ – невиробничий травматизм. Іщенко не погодився з доводами комісії. Він вважав, що у його ситуації наявний виробничий травматизм, оскільки він у цей час також

вирішував виробничі питання. Не погоджуючись з висновками комісії, працівник оскаржив її дії до територіального управління Держгірпромнагляду. Керівник управління прийняв рішення, яким зобов'язав адміністрацію підприємства скласти акт за формою Н-1 – виробничий травматизм. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Ситуаційна задача 5. Відповідно до додатка N 37 до рішення Київської міської ради від 10 липня 2003 року N 584/744 «Про затвердження Положень про головні управління, управління та інші структурні підрозділи виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)», працівникам відділу з питань охорони праці виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) надане, зокрема, право безперешкодно в будь-який час відвідувати виробничі об'єкти, структурні підрозділи підприємств, призупиняти роботу виробництв, ділень, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; одержувати від посадових осіб необхідні відомості, документи і пояснення (письмово чи усно) з питань охорони праці; перевіряти стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на об'єктах підприємства, видавати керівникам об'єкта, цеху виробництва, що перевіряються, обов'язкові для виконання пропозиції щодо усунення виявлених недоліків. Держкомпідприємництва доручило представництву Держкомпідприємництва в м. Києві звернутись до Київської міської державної адміністрації та наголосити про невідповідність додатка N 37 до рішення Київської міської ради від 10 липня 2003 року N 584/744 «Про затвердження Положень про головні управління, управління та інші структурні підрозділи виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)» вимогам законодавства про охорону праці і порушити питання щодо внесення змін до зазначеного рішення. Проаналізуйте наведені положення рішення Київської міської ради щодо їх відповідності нормам чинного законодавства, зокрема, ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) та ЗУ «Про охорону праці». Який механізм реалізації місцевими державними адміністраціями закріплених за ними повноважень у сфері праці?

Варіант 5

Ситуаційна задача 1. Не зважаючи на те, що Перелік робіт і професій, працівникам яких видається безплатно молоко у зв'язку з шкідливими умовами праці, був затверджений на конференції профспілкової організації, директор заводу своїм розпорядженням затвердив Положення про порядок безплатної видачі молока, згідно з яким: 1) працівникам, які працюють у шкідливих умовах праці менше половини робочого дня, молоко не видавати; 2) працівникам, зайнятим у нічну зміну, тижневу норму молока збільшити

на 0,5 л; 3) працівникам ливарного цеху видачу молока замінити відповідною кількістю газованої мінеральної води. Дайте мотивований висновок щодо правомірності наведеного розпорядження.

Ситуаційна задача 2. Згідно з наказом заступника директора приватного підприємства «Ірма» сантехнік Іванків був переведений на легшу роботу з цеху із шкідливими умовами праці у відділ зберігання готової продукції. Проте Іванків наполягав на попередній роботі, від виконання якої він був відсторонений за станом здоров'я. Звернувшись до комісії по розгляду трудових спорів, Іванків зазначив, що згоди на переведення не давав, адже заробіток за новим місцем праці є значно менший ніж той, що він отримував, виконуючи попередню роботу. Крім того, у результаті переведення він втрачав усі пільги та гарантії, які отримував за роботу у шкідливих умовах праці. Тому просив поновити його на попередній роботі. Представник роботодавця на засіданні комісії пояснив, що переведення Іванківа на легшу роботу проведено на основі медичного висновку, а відтак згода працівника у цьому разі не вимагається. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Яке рішення має прийняти КТС?

Ситуаційна задача 3. Волощук, яка працювала у будівельно-монтажному управлінні, звернулася до суду з позовом про стягнення 320 грн. за вимушений прогул, що виник у результаті її усунення від роботи за відмову виїхати у відрядження. Відмову вона мотивувала тим, що є вагітною. Волощук просила забезпечити її роботою за місцем знаходження БМУ, проте у цьому їй було відмовлено. На суді представник будівельно-монтажного управління пояснив, що в трудовому договорі з Волощук передбачена умова, як постійні поїздки в інші міста на будівельні ділянки, за це вона отримувала спеціальну доплату. Яке рішення повинен прийняти суд?

Ситуаційна задача 4. Львівське обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів за не створення робочих місць для працевлаштування інвалідів оштрафувало ВАТ «Явір» на суму 200000 грн. Не погодившись із накладенням штрафних санкцій, представник ВАТ «Явір» вирішив звернутись до суду. У судовому засіданні представник роботодавця пояснив, що останнім вжито усі можливі заходи для працевлаштування інвалідів, проте інвалідів, бажаючих працевлаштуватись на ВАТ «Явір», не виявилось. Зокрема на виконання вимог законодавства роботодавцем було внесено зміни і доповнення до колективного договору, проведено атестацію та визначено робочі місця, де можливе працевлаштування інвалідів, було також отримано дозвіл головного державного санітарного лікаря області про можливість застосування праці інвалідів на визначених робочих місцях. Крім цього, представник ВАТ «Явір» представив лист, що підтвердив його звернення до Львівського міського центру

зайнятості з проханням направляти до нього інвалідів для працевлаштування, а також документи, що свідчать про розміщення ВАТ «Явір» оголошень у місцевій газеті про наявність вакантних посад для інвалідів. Представник Фонду стверджував, що ВАТ «Явір» не проінформувало Фонд про наявність вакантних робочих місць для працевлаштування інвалідів, хоча повинно було надати таку інформацію Фонду, а не службі зайнятості. Крім того підприємства, установи, організації самостійно здійснюють працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць, а відтак накладення штрафу. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Чи правомірні дії представників Фонду соціального захисту інвалідів?

Ситуаційна задача 5. Слюсар Півень, виконуючи роботу у стані алкогольного сп'яніння, отримав травму голови. У результаті проведеного розслідування нещасного випадку комісією було складено акт за формою Н-1, у якому зазначалось, що причиною нещасного випадку стала винна поведінка потерпілого. З огляду на це, директор заводу видав наказ про накладення на слюсаря Півня догани і про позбавлення його виплат по листку тимчасової непрацездатності. Чи правомірні дії директора?

Ситуаційна задача 6. 2 вересня 2010 року о 15:00 год. троє осіб вимагали в охоронця ТзОВ «Варта» допустити їх на територію підприємства для проведення планової перевірки з питань охорони праці. Проконсультувавшись телефоном з юристом, охоронець вимагав пред'явити службові посвідчення з метою переписати їх дані. Один з контролюючих, пред'явивши посвідчення, миттєво сховав його в кишеню, не даючи можливості охоронцю ТзОВ «Варта» переписати реквізити. Більше того, на його думку, охоронець не повинен переписувати інформацію з службового посвідчення, адже у направленні на проведення перевірки ці дані зазначаються. На прохання охоронця представити направлення на проведення перевірки, контролюючий відповів, що таке може показати лише директору ТзОВ. Оскільки директор вже пішов додому, адже його робочий час закінчився, охоронець попросив контролюючих прийти завтра. Обурені тим, що на підприємстві відсутні будь-які представники адміністрації, контролюючі наполягали на тому, щоб директор підприємства повернувся на робоче місце, адже їх робочий час триває до 18:00 год. і ніщо не заважає їм проводити заходи з планової перевірки. Через годину директор ТзОВ «Варта» повернувся на роботу і заявив про намір фіксувати процес здійснення перевірки за допомогою відеокамери. Контролюючі роз'яснили йому, що таке право належить тільки органам державної влади, а не суб'єктам господарювання, відтак проводити технічну фіксацію процесу перевірки він не може, а спеціальних ліцензованих приладів для відеофіксації у них не має.

Після цього, директор запропонував контролюючим розписатись у Журналі реєстрації перевірок. Оскільки такого обов'язку у них немає, вони відмовились

це зробити. Один з контролюючих пред'явив директору повідомлення про проведення перевірки, направлення на її проведення та своє службове посвідчення. У двох інших осіб, як виявилось, службових посвідчень не було. Але на їх думку, це не суперечить чинному законодавству, адже у направленні на перевірку зазначено троє осіб, що уповноважені на її проведення. Зваживши на поведінку контролюючих, директор ТзОВ «Варта» прийняв рішення про недопущення їх до проведення перевірки. Проаналізуйте ситуацію, що склалася. Які порушення чинного законодавства мали місце у цьому випадку?

Варіант 6

Ситуаційна задача 1. Працівник Пархоменко, перебуваючи у стані алкогольного сп'яніння, в результаті падіння з висоти був тяжко травмований. За результатами розслідування встановлено виробничий травматизм. Крім виплат у рамках загальнообов'язкового соціального страхування, керівник заводу призначив працівникові виплату одноразової допомоги, яку працівник одержав наступного місяця. Працівники заводу, знаючи потерпілого як злісного порушника трудової та виробничої дисципліни, вважали, що керівник діяв неправильно, і вимагали перегляду цього рішення. Вимога працівників була ухвалена на конференції профспілкової організації і передана керівнику. Керівник звернувся до юрисконсульта заводу, щоб він надав правове обґрунтування законності вимог працівників. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Ситуаційна задача 2. До комісії по трудових спорах звернулися працівники Ярошенко, Петренко і Козюбра про порушення їх трудових прав у зв'язку з відмовою керівництва заводу надати їм щорічну додаткову відпустку за роботу у важких і шкідливих умовах праці. На засіданні комісії юрисконсульт пояснив, що вказані працівники не мають права на щорічну додаткову відпустку, оскільки: – Ярошенко виконує роботу, хоча і у шкідливих умовах праці, про що свідчить проведена атестація робочих місць, але вона не передбачена у Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року; – Петренко виконує роботу, яка передбачена вказаним Списком, але щодо його робочого місця не була проведена атестація робочих місць за умовами праці; – при проведенні атестації робочого місця Козюбри за умовами праці встановлено, що показників негативних факторів виробничого середовища недостатньо для підтвердження права на відпустку за цим Списком. Яке рішення повинна прийняти комісія по трудових спорах. Як захистити інтереси працівників?

Ситуаційна задача 3. Здійснюючи перевірку дотримання трудового законодавства на приватному підприємстві «Ватра» правовий інспектор праці виявив, що на роботу було прийнято декілька осіб молодше 16-ти років без отримання на це дозволу їхніх батьків. У відповідь на вказане порушення юридичний відділ підготував довідку, де зазначалося, що міжнародними актами МОП мінімальним віком для прийняття на роботу є 15 років. А тому при прийнятті на роботу осіб молодше 16-ти років без згоди їхніх батьків керувались ст. 81 КЗпП України, якою передбачено, що у разі суперечності законодавства України та міжнародного договору необхідно застосовувати правила міжнародного договору. Проаналізуйте наведену ситуацію та заперечення юридичного відділу підприємства.

Ситуаційна задача 4. Слюсарі Петренко та Іваненко відмовились проходити вступний інструктаж при прийнятті їх на роботу. Головному інженеру Охріменку вони пояснили, що мають високу кваліфікацію і стаж роботи більше 18 років, а тому витратити час на проведення інструктажу, який з ними проводили вже десятки разів, немає потреби. Інженер погодився і запропонував формально розписатись в журналі реєстрації про проходження навчання. Через місяць Іваненко у результаті отруєння вуглекислим газом під час проведення ремонтних робіт у каналізаційному колодязі помер. Головного інженера Охріменко було притягнуто до кримінальної відповідальності. Чи повинен нести відповідальність головний інженер? Проаналізуйте ситуацію.

Ситуаційна задача 5. З метою профілактики грипу ТзОВ «Ярів» провело вакцинацію своїх працівників. Витрати на зазначені заходи були включені до складу валових витрат. У ході податкової перевірки інспектором було звернуто увагу на невідповідність таких дій вимогам чинного законодавства. Податковий інспектор також стверджував, що витрати роботодавця, пов'язані із забезпеченням працівників питною водою, зокрема придбання питної води, склянок, тримачів склянок та пляшок не можуть бути віднесені до таких. Так само, на думку інспектора, не можна зараховувати до валових витрати, що здійсненні на придбання фірмового одягу для вантажників, а саме, чоловічих спортивних костюмів із зображенням товарного знаку підприємства. Відтак, за результатами перевірки на підприємство було накладено штраф у розмірі 10000 грн.

Директор підприємства не погодився з доводами податкового інспектора. Спростовуючи їх, він звернув увагу на те, що частина найманих працівників ТзОВ «Ярів» зайняті у сфері обслуговування населення і постійно контактують з людьми, а відтак, обов'язково повинні мати щеплення від грипу. Крім цього, у зимовий період вологість у приміщеннях ТзОВ зменшується у зв'язку з постійним опаленням, що, безперечно, вимагає забезпечення працівників питною водою. Забезпечення вантажників спортивними костюмами, вважав

директор, є заходом необхідним для виконання ними своїх професійних обов'язків. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Ситуаційна задача 6. Директор підприємства відмовив у допуску до перевірки інспектору територіального управління Держгірпромнагляду, оскільки підприємству не було завчасно повідомлено про проведення перевірки. Крім того з моменту проведення попередньої перевірки пройшло менше одного року.

У свою чергу інспектор, посилаючись на положення конвенції МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, вимагав допустити його на підприємство. Чи поширюються вимоги Конвенції МОП №81 1947р. про інспекцію праці у промисловості і торгівлі та Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» на діяльність органів Держгірпромнагляду? Чи встановлено періодичність проведення перевірок органів Держгірпромнагляду? Якими документами супроводжується проведення перевірки підприємства органами державного нагляду за охороною праці? Який порядок повідомлення? Які ви знаєте види перевірок? Які санкції можуть бути накладені на підприємство та його директора?

Варіант 7

Ситуаційна задача 1. За наслідками цільової перевірки, проведеної державним інспектором Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, виявлено порушення законодавства про охорону праці, зокрема встановлено відсутність інструкцій з охорони праці. Юрисконсульт не погоджувався з тим, що порушено законодавство, оскільки на підприємстві прийняті відповідні посадові та робочі інструкції, в яких міститься повний перелік завдань та обов'язків, повноважень працівників, у тому числі і з охорони праці, безпечного ведення робіт та екологічної безпеки. Не взявши до уваги доводи юрисконсульта, за результатами перевірки на роботодавця-юридичну особу було накладено штраф. Не погодившись з цим, роботодавець оскаржив у суді накладення штрафу. Яке рішення повинен прийняти суд?

Ситуаційна задача 2. Не зважаючи на те, що Перелік робіт і професій, працівникам яких видається безплатно молоко у зв'язку з шкідливими умовами праці, був затверджений на конференції профспілкової організації, директор заводу своїм розпорядженням затвердив Положення про порядок безплатної видачі молока, згідно з яким: 1) працівникам, які працюють у шкідливих умовах праці менше половини робочого дня, молоко не видавати; 2) працівникам, зайнятим у нічну зміну, тижневу норму молока збільшити на 0,5 л; 3) працівникам ливарного цеху видачу молока замінити відповідною кількістю газованої мінеральної води. Дайте мотивований висновок щодо правомірності наведеного розпорядження.

Ситуаційна задача 3. Волощук, яка працювала у будівельно-монтажному управлінні, звернулася до суду з позовом про стягнення 320 грн. за вимушений прогул, що виник у результаті її усунення від роботи за відмову виїхати у відрядження. Відмову вона мотивувала тим, що є вагітною. Волощук просила забезпечити її роботою за місцем знаходження БМУ, проте у цьому їй було відмовлено. На суді представник будівельно-монтажного управління пояснив, що в трудовому договорі з Волощук передбачена умова, як постійні поїздки в інші міста на будівельні ділянки, за це вона отримувала спеціальну доплату. Яке рішення повинен прийняти суд?

Ситуаційна задача 4. За угодою про співпрацю між взуттєвою фабрикою та середньою школою передбачалось, що учні старших класів за їх бажанням можуть працювати на фабриці у вільний від навчання час. Списки бажаючих працювати затверджувалися директором школи і це дозволяло їм у дні роботи на фабриці пропускати останні два уроки. Тривалість роботи учнів за цією ж угодою встановлювалась 6 годин на день. Оплата праці здійснювалась за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників. У рахунок коштів, виділених для оплати відпусток учням, фабрика зобов'язувалася побудувати для школи плавальний басейн. Оцініть вказані дії на їх відповідність чинному законодавству України.

Ситуаційна задача 5. Слюсар Півень, виконуючи роботу у стані алкогольного сп'яніння, отримав травму голови. У результаті проведеного розслідування нещасного випадку комісією було складено акт за формою Н-1, у якому зазначалось, що причиною нещасного випадку стала винна поведінка потерпілого. З огляду на це, директор заводу видав наказ про накладення на слюсаря Півня догани і про позбавлення його виплат по листку тимчасової непрацездатності. Чи правомірні дії директора?

Ситуаційна задача 6. Територія підприємства розміщена по обидва боки міської вулиці. Працівник Іщенко по дорозі до свого робочого місця йшов через вулицю по пішохідному переходу, послизнувся на слизькій поверхні, впав і отримав травму. Нещасний випадок трапився о 07:45 год. Враховуючи викладене і те, що робочий час Іщенка розпочинається о 08:00 год., комісія з розслідування цього нещасного випадку прийшла до висновку, що у результаті травмування працівника необхідно скласти акт за формою НТ – невиробничий травматизм. Іщенко не погодився з доводами комісії. Він вважав, що у його ситуації наявний виробничий травматизм, оскільки він у цей час також вирішував виробничі питання. Не погоджуючись з висновками комісії, працівник оскаржив її дії до територіального управління Держгірпромнагляду. Керівник управління прийняв рішення, яким зобов'язав адміністрацію підприємства скласти акт за формою Н-1 – виробничий травматизм. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Варіант 8

Ситуаційна задача 1. Працівник Пархоменко, перебуваючи у стані алкогольного сп'яніння, в результаті падіння з висоти був тяжко травмований. За результатами розслідування встановлено виробничий травматизм. Крім виплат у рамках загальнообов'язкового соціального страхування, керівник заводу призначив працівникові виплату одноразової допомоги, яку працівник одержав наступного місяця. Працівники заводу, знаючи потерпілого як злісного порушника трудової та виробничої дисципліни, вважали, що керівник діяв неправильно, і вимагали перегляду цього рішення. Вимога працівників була ухвалена на конференції профспілкової організації і передана керівнику. Керівник звернувся до юрисконсульта заводу, щоб він надав правове обґрунтування законності вимог працівників. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Ситуаційна задача 2. Згідно з наказом заступника директора приватного підприємства «Ірма» сантехнік Іванків був переведений на легшу роботу з цеху із шкідливими умовами праці у відділ зберігання готової продукції. Проте Іванків наполягав на попередній роботі, від виконання якої він був відсторонений за станом здоров'я. Звернувшись до комісії по розгляду трудових спорів, Іванків зазначив, що згоди на переведення не давав, адже заробіток за новим місцем праці є значно менший ніж той, що він отримував, виконуючи попередню роботу. Крім того, у результаті переведення він втрачав усі пільги та гарантії, які отримував за роботу у шкідливих умовах праці. Тому просив поновити його на попередній роботі. Представник роботодавця на засіданні комісії пояснив, що переведення Іванківа на легшу роботу проведено на основі медичного висновку, а відтак згода працівника у цьому разі не вимагається. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Яке рішення має прийняти КТС?

Ситуаційна задача 3. Здійснюючи перевірку дотримання трудового законодавства на приватному підприємстві «Ватра» правовий інспектор праці виявив, що на роботу було прийнято декілька осіб молодше 16-ти років без отримання на це дозволу їхніх батьків. У відповідь на вказане порушення юридичний відділ підготував довідку, де зазначалося, що міжнародними актами МОП мінімальним віком для прийняття на роботу є 15 років. А тому при прийнятті на роботу осіб молодше 16-ти років без згоди їхніх батьків керувались ст. 81 КЗпП України, якою передбачено, що у разі суперечності законодавства України та міжнародного договору необхідно застосовувати правила міжнародного договору. Проаналізуйте наведену ситуацію та заперечення юридичного відділу підприємства.

Ситуаційна задача 4. Львівське обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів за не створення робочих місць для працевлаштування інвалідів оштрафувало ВАТ «Явір» на суму 200000 грн. Не погодившись із

накладенням штрафних санкцій, представник ВАТ «Явір» вирішив звернутись до суду. У судовому засіданні представник роботодавця пояснив, що останнім вжито усі можливі заходи для працевлаштування інвалідів, проте інвалідів, бажаних працевлаштуватись на ВАТ «Явір», не виявилось. Зокрема на виконання вимог законодавства роботодавцем було внесено зміни і доповнення до колективного договору, проведено атестацію та визначено робочі місця, де можливе працевлаштування інвалідів, було також отримано дозвіл головного державного санітарного лікаря області про можливість застосування праці інвалідів на визначених робочих місцях. Крім цього, представник ВАТ «Явір» представив лист, що підтвердив його звернення до Львівського міського центру зайнятості з проханням направляти до нього інвалідів для працевлаштування, а також документи, що свідчать про розміщення ВАТ «Явір» оголошень у місцевій газеті про наявність вакантних посад для інвалідів. Представник Фонду стверджував, що ВАТ «Явір» не проінформувало Фонд про наявність вакантних робочих місць для працевлаштування інвалідів, хоча повинно було надати таку інформацію Фонду, а не службі зайнятості. Крім того підприємства, установи, організації самостійно здійснюють працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць, а відтак накладення штрафу. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Чи правомірні дії представників Фонду соціального захисту інвалідів?

Ситуаційна задача 5. З метою профілактики грипу ТзОВ «Явір» провело вакцинацію своїх працівників. Витрати на зазначені заходи були включені до складу валових витрат. У ході податкової перевірки інспектором було звернуто увагу на невідповідність таких дій вимогам чинного законодавства. Податковий інспектор також стверджував, що витрати роботодавця, пов'язані із забезпеченням працівників питною водою, зокрема придбання питної води, склянок, тримачів склянок та пляшок не можуть бути віднесені до таких. Так само, на думку інспектора, не можна зараховувати до валових витрати, що здійсненні на придбання фірмового одягу для вантажників, а саме, чоловічих спортивних костюмів із зображенням товарного знаку підприємства. Відтак, за результатами перевірки на підприємство було накладено штраф у розмірі 10000 грн.

Директор підприємства не погодився з доводами податкового інспектора. Спростовуючи їх, він звернув увагу на те, що частина найманих працівників ТзОВ «Явір» зайняті у сфері обслуговування населення і постійно контактують з людьми, а відтак, обов'язково повинні мати щеплення від грипу. Крім цього, у зимовий період вологість у приміщеннях ТзОВ зменшується у зв'язку з постійним опаленням, що, безперечно, вимагає забезпечення працівників питною водою. Забезпечення вантажників спортивними костюмами, вважав директор, є заходом необхідним для виконання ними своїх професійних обов'язків. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Ситуаційна задача 6. 2 вересня 2010 року о 15:00 год. троє осіб вимагали в охоронця ТзОВ «Варта» допустити їх на територію підприємства для проведення планової перевірки з питань охорони праці. Проконсультувавшись телефоном з юристом, охоронець вимагав пред'явити службові посвідчення з метою переписати їх дані. Один з контролюючих, пред'явивши посвідчення, миттєво сховав його в кишеню, не даючи можливості охоронцю ТзОВ «Варта» переписати реквізити. Більше того, на його думку, охоронець не повинен переписувати інформацію з службового посвідчення, адже у направленні на проведення перевірки ці дані зазначаються. На прохання охоронця представити направлення на проведення перевірки, контролюючий відповів, що таке може показати лише директору ТзОВ. Оскільки директор вже пішов додому, адже його робочий час закінчився, охоронець попросив контролюючих прийти завтра. Обурені тим, що на підприємстві відсутні будь-які представники адміністрації, контролюючі наполягали на тому, щоб директор підприємства повернувся на робоче місце, адже їх робочий час триває до 18:00 год. і ніщо не заважає їм проводити заходи з планової перевірки. Через годину директор ТзОВ «Варта» повернувся на роботу і заявив про намір фіксувати процес здійснення перевірки за допомогою відеокамери. Контролюючі роз'яснили йому, що таке право належить тільки органам державної влади, а не суб'єктам господарювання, відтак проводити технічну фіксацію процесу перевірки він не може, а спеціальних ліцензованих приладів для відеофіксації у них не має.

Після цього, директор запропонував контролюючим розписатись у Журналі реєстрації перевірок. Оскільки такого обов'язку у них немає, вони відмовились це зробити. Один з контролюючих пред'явив директору повідомлення про проведення перевірки, направлення на її проведення та своє службове посвідчення. У двох інших осіб, як виявилось, службових посвідчень не було. Але на їх думку, це не суперечить чинному законодавству, адже у направленні на перевірку зазначено троє осіб, що уповноважені на її проведення. Зваживши на поведінку контролюючих, директор ТзОВ «Варта» прийняв рішення про недопущення їх до проведення перевірки. Проаналізуйте ситуацію, що склалася. Які порушення чинного законодавства мали місце у цьому випадку?

Варіант 9

Ситуаційна задача 1. До комісії по трудових спорах звернулися працівники Ярошенко, Петренко і Козюбра про порушення їх трудових прав у зв'язку з відмовою керівництва заводу надати їм щорічну додаткову відпустку за роботу у важких і шкідливих умовах праці. На засіданні комісії юрисконсульт пояснив, що вказані працівники не мають права на щорічну додаткову відпустку, оскільки: – Ярошенко виконує роботу, хоча і у шкідливих

умовах праці, про що свідчить проведена атестація робочих місць, але вона не передбачена у Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року; – Петренко виконує роботу, яка передбачена вказаним Списком, але щодо його робочого місця не була проведена атестація робочих місць за умовами праці; – при проведенні атестації робочого місця Козюбри за умовами праці встановлено, що показників негативних факторів виробничого середовища недостатньо для підтвердження права на відпустку за цим Списком. Яке рішення повинна прийняти комісія по трудових спорах. Як захистити інтереси працівників?

Ситуаційна задача 2. У листопаді 2009 року Кривенко звернулася в суд з позовом до ТзОВ «Ранок» про поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. В обґрунтування своїх вимог вона зазначила, що працювала у ТзОВ прибиральницею офісних приміщень. Після закінчення у 2006 році відпустки по догляду за дитиною тривалий час перебувала у відпустці без збереження заробітної плати. З 10 вересня 2007 року вона збиралася стати до роботи, проте без її згоди була переведена на іншу ділянку роботи – прибирання у гарячих пекарських цехах. Позивачка відмовилася від виконання нових обов’язків, оскільки за станом здоров’я має протипоказання до такої роботи. У зв’язку з тим, що її не допускали до попередньої роботи, вона неодноразово зверталася до органів прокуратури. На думку Кривенко, внаслідок таких звернень ставлення керівництва ТзОВ до неї стало упередженим, і наказом від 1 жовтня 2008 року її було звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Вважає звільнення з таких підстав незаконним, оскільки її не допускали до виконання обов’язків. Крім того, вона є вдовою і сама виховує дитину 7-ми років. Посилаючись на зазначене, Кривенко просила поновити її на роботі та стягнути заробітну плату за час вимушеного прогулу. Як суд повинен вирішити справу?

Ситуаційна задача 3. Слюсарі Петренко та Іваненко відмовились проходити вступний інструктаж при прийнятті їх на роботу. Головному інженеру Охріменку вони пояснили, що мають високу кваліфікацію і стаж роботи більше 18 років, а тому витрачати час на проведення інструктажу, який з ними проводили вже десятки разів, немає потреби. Інженер погодився і запропонував формально розписатись в журналі реєстрації про проходження навчання. Через місяць Іваненко у результаті отруєння вуглекислим газом під час проведення ремонтних робіт у каналізаційному колодязі помер. Головного інженера Охріменко було притягнуто до кримінальної відповідальності. Чи повинен нести відповідальність головний інженер? Проаналізуйте ситуацію.

Ситуаційна задача 4. На підприємстві у червні проводилося навчання та перевірка знань з охорони праці. Згідно з наказом керівника таке навчання мав пройти майстер Пимоненко. Останній відмовився проходити навчання, посиляючись на те, що у травні цього ж року він проходив підвищення кваліфікації у столичному вищому навчальному закладі, у тому числі з питань охорони праці. До того ж у склад комісії підприємства, що проводила навчання і перевірку знань, входив викладач, який навчав Пимоненка під час підвищення кваліфікації. Не звертаючи уваги на доводи Пимоненка, керівник підприємства видав наказ про накладення на нього догани за порушення трудової дисципліни. Оскарживши наказ до комісії по трудових спорах, працівник зазначив, що комісія підприємства з навчання та перевірки знань не навчала його питанням охорони праці, а тому не мала морального права перевіряти його знання. До того ж комісія була нелегітимною, оскільки у її складі приймав участь державний інспектор територіального управління Держгірпромнагляду, роботу якого підприємство не оплатило, та новоприйнятий член профспілки, до складу якої сам Пимоненко не входить. Дайте правовий аналіз ситуації. Чи правомірні вимоги Пимоненка?

Ситуаційна задача 5. Відповідно до додатка N 37 до рішення Київської міської ради від 10 липня 2003 року N 584/744 «Про затвердження Положень про головні управління, управління та інші структурні підрозділи виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)», працівникам відділу з питань охорони праці виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) надане, зокрема, право безперешкодно в будь-який час відвідувати виробничі об'єкти, структурні підрозділи підприємств, призупиняти роботу виробництв, дільниць, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; одержувати від посадових осіб необхідні відомості, документи і пояснення (письмово чи усно) з питань охорони праці; перевіряти стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на об'єктах підприємства, видавати керівникам об'єкта, цеху виробництва, що перевіряються, обов'язкові для виконання пропозиції щодо усунення виявлених недоліків. Держкомпідприємництва доручило представництву Держкомпідприємництва в м. Києві звернутись до Київської міської державної адміністрації та наголосити про невідповідність додатка N 37 до рішення Київської міської ради від 10 липня 2003 року N 584/744 «Про затвердження Положень про головні управління, управління та інші структурні підрозділи виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)» вимогам законодавства про охорону праці і порушити питання щодо внесення змін до зазначеного рішення. Проаналізуйте наведені положення рішення Київської міської ради щодо їх відповідності нормам чинного законодавства, зокрема, ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) та ЗУ «Про охорону праці». Який механізм реалізації місцевими державними адміністраціями закріплених за ними повноважень у сфері праці?

Ситуаційна задача 6. Директор підприємства відмовив у допуску до перевірки інспектору територіального управління Держгірпромнагляду, оскільки підприємству не було завчасно повідомлено про проведення перевірки. Крім того з моменту проведення попередньої перевірки пройшло менше одного року.

У свою чергу інспектор, посилаючись на положення конвенції МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, вимагав допустити його на підприємство. Чи поширюються вимоги Конвенції МОП №81 1947р. про інспекцію праці у промисловості і торгівлі та Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» на діяльність органів Держгірпромнагляду? Чи встановлено періодичність проведення перевірок органів Держгірпромнагляду? Якими документами супроводжується проведення перевірки підприємства органами державного нагляду за охороною праці? Який порядок повідомлення? Які ви знаєте види перевірок? Які санкції можуть бути накладені на підприємство та його директора?

Практичне заняття № 6

Соціально-правові аспекти злочинності у сфері службової діяльності

Людство впродовж усього свого історичного розвитку неодноразово мало нагоду впевнитись в тому, що будь-які надбання та завоювання цивілізації мають свою, іноді занадто високу, соціальну ціну. Автомобілі принесли нам мобільність у пересуванні, але водночас неймовірно забруднили повітря; всезагальна комп'ютеризація надала нам високий рівень поінформованості, натомість вже зараз майже кожна людина стикається з проблемою зниження зору; величезна кількість органів державної влади та управління нібито зорганізувала процес управління державою в сучасних умовах, при цьому розмножує немов на ксероксі алгоритм взаємодії цих органів із фізичними та юридичними особами, що базується на корумпованості цієї діяльності.

Загальновизнано, що зловживання в сфері службової діяльності вважаються невирішеною проблемою у світовому правовому просторі. Ці зловживання впливають на економіку і політику, право та ідеологію не тільки малорозвинених держав, а й світових лідерів. Нині і практики, і вчені погоджуються з думкою про те, що абсолютне викорінення зловживань у службовій сфері, мабуть, неможливе. Наразі головним завданням є локалізація цих протиправних явищ, зменшення їх обсягу та галузей існування.

З огляду на те, що злочинні діяння, скоєні посадовими або службовими особами, пов'язанні, по-перше, із зловживанням владою або службовим становищем, і, по-друге, із корисливою метою або іншою особистою зацікавленістю, вбачається за необхідне приділити особливу увагу формуванню понятійного апарату для ефективної правозастосовчої діяльності в цій галузі. А

також з'ясувати питання: чи рівноцінною є суспільна небезпека (одна з головних ознак злочину) при скоєнні правопорушень у сфері службової діяльності особами, які є представниками влади чи службовцями державних органів та установ, й при скоєнні таких самих правопорушень особами, що виконують організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції на підприємствах і в організаціях недержавної форми власності?

Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III
(далі – КК України)

Стаття 364. Зловживання владою або службовим становищем

1. Зловживання владою або службовим становищем, тобто умисне, з корисливих мотивів чи в інших особистих інтересах або в інтересах третіх осіб, використання службовою особою влади чи службового становища всупереч інтересам служби, якщо воно заподіяло істотну шкоду охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб, карається виправними роботами на строк до двох років або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років, із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило тяжкі наслідки, карається позбавленням волі на строк від п'яти до восьми років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

3. Дії, передбачені частинами першою або другою цієї статті, якщо вони вчинені працівником правоохоронного органу, караються позбавленням волі на строк від п'яти до дванадцяти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років та з конфіскацією майна.

Примітка. 1. Службовими особами є особи, які постійно чи тимчасово здійснюють функції представників влади, а також обіймають постійно чи тимчасово на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форми власності посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або виконують такі обов'язки за спеціальним повноваженням.

2. Службовими особами також визнаються іноземці або особи без громадянства, які виконують обов'язки, зазначені в пункті 1 цієї примітки.

3. Істотною шкодою у статтях 364, 365, 367, якщо вона полягає у заподіянні матеріальних збитків, вважається така шкода, яка в сто і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

4. Тяжкими наслідками у статтях 364 – 367, якщо вони полягають у заподіянні матеріальних збитків, вважаються такі, які у двісті п'ятдесят і більше разів перевищують неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Виходячи зі змісту ст. 364 КК України, треба зробити висновок, що будь-яка службова особа, використовуючи своє службове становище всупереч інтересам служби із заподіянням істотної шкоди охоронюваним інтересам, повинна нести кримінальну відповідальність. Однак, як відомо, кримінальне матеріальне право не визнає аналогій. Таким чином, **службова особа, яка заподіяла шкоду охоронюваним законом інтересам і при цьому діяла в інтересах служби, не вважатиметься такою, що скоїла злочинне діяння.** Керівник приватного підприємства (службова особа), який отримав готівкою 100 дол. США додатково до договору оренди приміщення і який витратив ці гроші на придбання подарунків працівникам на свято, діяв в інтересах служби. Але здійснивши зазначені дії, цей керівник порушив державні інтереси, адже з отриманого готівкового прибутку не були сплачені податки. Відтак ми бачимо, що такі дії не підпадають під визначення службового злочину, передбаченого ст. 364 КК України, але, згідно із сучасним трактуванням поняття «службова особа», повністю підпадають під дію ст. 368 КК України як одержання хабара.

Водночас слід наголосити, що, напевно, існує велика, і не лише правова, різниця між отриманням такого хабара службовою особою юридичної особи недержавної форми власності (а це може бути і завідувачий складом, і керівник транспортного відділу, і навіть завідувачий господарською частиною) і службовою особою державної установи (наприклад, начальник відомства чи відділу в державній адміністрації, суддя, державний виконавець). З морального погляду ця різниця полягає передусім у тому, що, якщо закон порушує службова особа якогось підприємства, то громадянин знає куди звернутись: до прокуратури, до суду, а якщо зловживає своїм владним положенням та отримує незаконні винагороди прокурор, суддя, то в цьому разі громадянинові звертатись вже нікуди. Правовий апокаліпсис...

Не менш актуальним є питання, пов'язанні із обумовленням у законі обов'язкової вказівки на необхідність наявності корисливих мотивів чи інших особистих інтересів чи інтересів третіх осіб при зловживанні владою чи службовим становищем. Аналізуючи цей стан взаємин у владних структурах, можна, на жаль, дійти висновку про існування такої схеми зловживання службовими особами своїми повноваженнями:

1) взаємодія корупційних відносин здійснюється на матеріальній основі (суб'єкт, наділений владними повноваженнями, за матеріальну винагороду вчиняє на користь особи, яка надає йому цю винагороду, певні дії з використанням наданої йому влади чи службових повноважень або утримується від вчинення певних дій, які він міг би чи повинен був вчиняти в даній ситуації як особа, уповноважена на виконання функцій держави);

2) взаємодія суб'єктів корупційних відносин здійснюється на вигідних для обох сторін умовах, які не обумовлюються безпосередньо матеріальною винагородою;

3) суб'єкт корупції задовольняє свій особистий інтерес чи інтерес іншої особи за допомогою використання наданої йому влади чи службових повноважень без взаємодії з іншими особами.

Зазвичай службові особи, які беруть участь у протиправних відносинах, пов'язані складними взаєминами із іншими суб'єктами цих правовідносин. З одними злочинців від влади пов'язує постійне і суттєве матеріальне забезпечення, з іншими – встановлені й перевірені роками взаємовигідні стосунки без грошових еквівалентів, у третьому випадку службовець взагалі діє безпосередньо для себе, своїх рідних та близьких.

Хабарництво. Одним із найпоширених службових злочинів є хабарництво. Хабарництво – це загальне поняття, яке об'єднує одержання і давання хабара. Фактично, хабарництво є передумовою зловживання владою чи службовим становищем. І саме тому нагальними стає питання про визначення, що може вважатися хабаром. Існує думка, що предметом хабара не можуть визнаватись послуги, вигоди немайнового характеру. Не завжди можна з цим погодитись. Річ у тім, що, враховуючи взаємопов'язаність діяльності як державних, так і недержавних юридичних осіб, доволі важко встановити наявність власне майнового характеру наданої послуги. Голова суду, одержавши хабара у вигляді грошей, дає вказівку судді щодо бажаного змісту майбутнього рішення, обіцяючи надати позитивну рекомендацію для обрання цього судді до вищого суду. При цьому підвищення службового положення, безумовно, тягне і позитивні матеріальні зміни. Тож із хабаром у вигляді матеріальних цінностей (грошей) все зрозуміло, а ось як кваліфікувати позитивну рекомендацію? Можливо – як послугу чи вигоду немайнового характеру.

Така сама ситуація складається із визначенням того, за що може даватися хабар. Стаття 368 КК України проголошує, що хабар може бути одержаний «за виконання чи невиконання ...будь-якої дії з використанням наданої їй влади чи службового становища». Однак, зараз поширеною є «практика» утримання суб'єктами підприємницької діяльності певних державних службовців. Ці можновладці не чинять якихось конкретних протиправних дій, але сприяють реалізації законних прав та інтересів своїх «підопічних», іноді за рахунок інших суб'єктів господарювання.

Розглянемо таку ситуацію: державний орган приватизації приймає рішення про проведення приватизації будівлі шляхом викупу за порівняно невисокою ціною акціонерним товариством «Т», хоча міг би прийняти рішення і про проведення приватизації шляхом аукціону, в якому могло б взяти участь і інше акціонерне товариство «Л». При цьому державні інтереси тільки б виграли. Це конкретна дія чи заступництво з використанням службового становища?

Вважаємо за необхідне уточнити в кримінальному законі це формулювання і привести його у відповідність із сучасним станом корумпованості державних органів. Адже недосконалість законів дає змогу

державним службовцям здійснювати кримінально-карані діяння, не побоюючись настання відповідальності.

Провокація хабара. Зазначимо, що недостатньо врегульованими на сьогодні є і питання, пов'язані із правовою кваліфікацією протиправних дій, пов'язаних із провокацією хабара, тобто свідомим створенням службовою особою обставин і умов, що зумовлюють пропонування або одержання хабара. **Частина 2 ст. 370 КК України передбачає відповідальність за провокацію хабара, вчинену службовою особою правоохоронних органів.**

При цьому постає дві проблеми. По-перше, не зовсім зрозуміло чому особлива відповідальність передбачена саме для працівників правоохоронних органів. Чи не менш небезпечною є провокація хабара, вчинена службовою особою судових органів? По-друге, невирішеною лишається ситуація, коли провокація хабара здійснюється оперативними працівниками правоохоронних органів, які не є службовими особами. Всім відома регулярна оперативна операція «Чисті руки», яка провадиться і під час екзаменаційних, вступних кампаній у вищих навчальних закладах, і щодо керівних органів суб'єктів підприємницької діяльності, і в інших випадках. Дії, які складають об'єктивну сторону злочину, передбаченого ст. 370 КК України, під час такої операції здійснюють оперативні працівники органів внутрішніх справ, податкової міліції. Тож під дію цієї статті вони не підпадають. Крім того, злочинність діянь, здійснених оперативними працівниками в ході спецоперацій виключають статті 41, 43 КК України.

Слід натомість зазначити, що такі дії суттєво порушують конституційні права та законні інтереси громадян, адже останні опиняються у заздалегідь спланованій ситуації пропонування або одержання хабара.

Зауважимо, що новий Кримінальний кодекс України не передбачає такого окремого складу злочину, як посередництво в хабарництві. В певній мірі це правильно. Адже посередник найчастіше знає за що, тобто за яку «частку» він здійснює посередництво. Тим більше, якщо така діяльність фактично здійснюється майже на легальній основі. Зараз великого поширення набуває термін «юридичне підприємництво». Означає він те, що певна категорія юристів, а точніше, спеціалістів у галузі права, надає платні послуги з вирішення різноманітних питань у судових і правоохоронних органах. Не секрет, що такі послуги найчастіше надають юристи, які самі нещодавно працювали в органах внутрішніх справ, у прокуратурі, в податкових інспекціях та в судових органах. Їх зв'язки із службовими особами зазначених державних установ є усталеними і фактично являють собою типовий приклад корумпованості різних гілок влади.

Незважаючи на поширеність такого явища, держава не поспішає врегулювати ринок юридичних (не консультативних) послуг, закріпивши це право, як і у всьому світі, тільки за адвокатами, що мають спеціально надані

повноваження на здійснення правозахисної діяльності. Така ситуація сприяє зміцненню організованої злочинності, корумпованості державної влади, що врешті-решт призводить до формування злочинної влади в державі.

Особливої уваги заслуговує вчинення службових злочинів працівниками правоохоронних і судових органів. Адже саме ці органи – остання інстанція, куди може звернутись особа за законністю та справедливістю. Особливо небезпечним є зловживання або перевищення влади та службових повноважень у так званих дискреційних ситуаціях. Це ситуації, в яких службова особа може вирішити те чи інше питання на свій розсуд, не порушуючи закону: затримати особу чи ні; обрати запобіжний захід у вигляді підписки про невиїзд або взяти під варту; в апеляційній інстанції скасувати вирок чи залишити його в силі. Ось в таких ситуаціях і виявляється величезне поле для маніпулювання службовими повноваженнями та отримання незаконної винагороди у вигляді хабарів.

Безумовно, така ситуація потребує негайного врегулювання. Вбачається доречним застосування системи заходів, спрямованих на боротьбу із злочинами в сфері службової діяльності, яка має складатися з таких етапів:

1. вдосконалення законодавства, що врегульовує боротьбу із службовими злочинами;
2. виявлення, розслідування і розгляд фактів вчинення службових злочинів;
3. поновлення порушених цими злочинами законних прав та інтересів фізичних та юридичних осіб;
4. контроль за дотриманням законодавства службовими особами всіх рівнів.

Практичні завдання

Ситуаційна задача 1. Громадянка К., перебуваючи на посаді лікаря, будучи наділеною повноваженнями видавати листки непрацездатності, 22.09.2012 року видала 6 студентам Барського автомобільно-дорожнього технікуму НТУУ довідки про тимчасову непрацездатність за 20.09.2012 р., хоча останні у вказаний день не були хворими та пропустили заняття без поважних причин. За довідки вони надали кошти в сумі 600 грн., а також канцелярські товари. Отримані кошти в якості благодійної допомоги К. не оформила, в касу комунальної установи не здала, квитанції не видала. *Як слід кваліфікувати її дії?*

Ситуаційна задача 2. Громадянин П., який працюючи на посаді керівника відділу та будучи наділеним повноваженнями щодо організації роботи осіб, що відбувають адміністративні покарання у виді громадських робіт, на початку жовтня 2011 року прийняв від гр. К. пожертву в сумі 2500 грн. на придбання інвентарю, яку як благодійну допомогу в касі комбінату не оформив. *Як слід кваліфікувати його дії?*

Ситуаційна задача 3. Громадянин В., працюючи на посаді керівником відділу виконкому Чемериської сільської ради, будучи відповідно до підпункту

«в» п.1 ст.4 Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» суб'єктом відповідальності за корупційні правопорушення, незаконно, без рішення сесії Чемериської сільської ради перерахував на свій рахунок кошти в розмірі 1045 гривень 08 коп. як матеріальну допомогу на оздоровлення. *Як слід кваліфікувати його дії?*

Ситуаційна задача 4. Контролери електрозбуту Д. і В. виявили в будинках Н., Г. та Р. електроприлади, підключені не через електролічильники. Одержавши від згаданих осіб по 200 грн., вони знищили складені акти про накладення штрафу. *Кваліфікуйте дії вказаних осіб.*

Ситуаційна задача 5. Начальник залізничної поліклініки З. протягом двох років незаконно виписувала безплатні проїзні квитки своїй дочці-студентці та знайомим. Всього вона виписала 60 квитків на 1500 грн. Такі квитки повинні були видаватись для поїздок хворих робітників на медичні консультації. *Як слід кваліфікувати її дії?*

Ситуаційна задача 6. Вироком суду Г. засуджено за ч. 2 ст. 368 КК. Його визнано винним у тому, що працюючи завідувачем хірургічного відділення центральної районної лікарні, він протягом року неодноразово одержував хабарі від громадян, які перебували на лікуванні, та їх родичів за проведення їм операцій і забезпечення персоналом лікарні відповідного догляду за хворими. *Чи правильно вирішив цю справу суд?*

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості ВР України. – 1996. – № 30. – С. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-ХІІ із змінами.
3. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року N 2694-ХІІ, в редакції Закону N 229-IV від 21.11.2002. // Відомості ВР України. – № 2. – С. 10.
4. Закон України «Про боротьбу з корупцією», № 357/95 від 05.10.1995.
5. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 року № 1105-ХІV // Відомості ВР України. – 1999. – № 46 – 47. – С. 403.
6. Постанова КМ України від 26 листопада 2003 р. № 1845 «Про затвердження Порядку здійснення державного нагляду у сфері загальнообов’язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».
7. Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 15 серпня 2001 р. № 24 «Про затвердження Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань».
8. Закон України «Про страхові тарифи на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» №2272-III від 22 лютого 2001 року зі змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25 грудня 2008 року №799-VI.
9. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232.
10. Наказ МНС України від 23.07.2003 р. № 251 «Про затвердження Інструкції з оформлення матеріалів про адміністративні правопорушення».
11. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 21.03.2003 р. № 72 «Про затвердження Інструкції з оформлення органами Держнаглядпраці матеріалів про адміністративні правопорушення».
12. Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 27.07.2004 № 177 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо здійснення органами Держнагляддохоронпраці України державного нагляду в сфері загальнообов’язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».
13. Кодекс України про адміністративні правопорушення/ Р. А. Калюжний, А. Т. Комзюк, О. О. Погрібний та ін.– Вид-во: Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. – 781 с.
14. Право соціального забезпечення: [Навч. посіб.]/ І.С. Ярошенко. – Київ.: КНЕУ, 2005. – 232 с.
15. Плиса В.Й. Страхування: [Навч. посіб.]: 2-ге видання/ В. Й. Плиса. – Вид-во: Каравела, 2008. – 392 с.
16. Трудове право України, за ред. П. Д. Пилипенка. – Київ., 2004 – 383 с.
17. Козак З.Я. Правове регулювання охорони праці: [Навч. посіб.]/ З.Я. Козак. – Львів, 2003 – 403 с.
18. Шевченко В.И. Правові питання охорони праці: [Навч. посіб.]/ В. И. Шевченко. – Харків.: ХНАМГ, 2004 – 184 с.

Навчальне видання

Методичні вказівки
до практичних занять та самостійної роботи
з дисципліни

ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРАЦЕОХОРОННОЇ ПОЛІТИКИ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ

*(для студентів 4 курсу денної форми навчання
спеціальності 263 – Цивільна безпека)*

Укладачі **ТРЕТЬЯКОВ** Олег Вальтерович
ТКАЧЕНКО Ірина Олександрівна

Відповідальний за випуск *І. О. Ткаченко*

За авторською редакцією

Комп'ютерне верстання *К. А. Алексанян*

План 2015, поз. 200 М

Підп. до друку 27.02. 2015
Друк на ризографі
Тираж 50 пр.

Формат 60x84/16
Ум. друк. арк. 4,7
Зам. №

Видавець і виготовлювач:
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002
Електронна адреса: rectorat@kname.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 5328 від 11.04.2017 р.